



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio
Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud
2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Salas Preciado, Lesly Ayleen

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de los servicios de salud

PERÚ – 2017

Dra. Juana Yris Díaz Mujica
Presidente

Dr. Danilo Américo Sánchez Coronel
Secretario

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osóres
Vocal

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a los seres que más amo en este mundo:

Mi madre; Mi padre al igual que a mis hermanas por ser la fuente de mi inspiración y motivación para superarme cada día más en lo personal y profesional.

Agradecimiento

Dios y Virgen de Chapí: Por permitirme seguir subiendo un peldaño más en mi vida, dándome la gracia y fortaleza espiritual para alcanzar este fin. De igual manera a mis queridos formadores quienes me guiaron para hacer el presente trabajo

Declaración de autenticidad

Yo, Lesly Ayleen Salas Preciado, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 44277738, con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de julio de 2017

.....

Br. Lesly Ayleen Salas Preciado.

DNI 44277738

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión de los Servicios de Salud.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los Anexos correspondientes.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii

I INTRODUCCIÓN

1.1	Antecedentes	14
1.2	Bases Teóricas y fundamentación científica	23
1.2.1	Variable independiente: Clima Organizacional	23
1.2.2	Variable dependiente: Desempeño Laboral	33
1.2.3	Marco conceptual	44
1.3	Justificación	44
1.4.	Problema	48
1.5	Hipótesis	49
1.6	Objetivos	50

II MARCO METODOLÓGICO

2.1	Variables	52
2.2	Operacionalización de variables	53
2.3	Metodología	54
2.4	Tipo de estudio	54
2.5	Diseño	55
2.6	Población, muestra, muestreo	56
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	57
2.8	Métodos de análisis de datos	59

2.9	Aspectos éticos	62
III	RESULTADOS	63
IV	DISCUSIÓN	78
V	CONCLUSIONES	79
VI	RECOMENDACIONES	82
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	87
Anexos		94
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	95
	Anexo 2. Instrumentos	98
	Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	110
	Anexo 4. Base de Datos	125
	Anexo 5. Artículo Científico	131

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Clima Organizacional	53
Tabla 2	Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral	54
Tabla 3	Población	56
Tabla 4	Relación de Validadores	60
Tabla 5	Confiabilidad Cuestionario de Desempeño Laboral	61
Tabla 6	Confiabilidad cuestionario de Clima Organizacional	61
Tabla 7	Profesionales que laboran en el Servicio	64
Tabla 8	Clima Organizacional en el Servicio	65
Tabla 9	Desempeño Laboral en el Servicio	66
Tabla 10	Dimensión de logro de metas en el Servicio	67
Tabla 11	Dimensión de Iniciativa en el Servicio	68
Tabla 12	Dimensión de relaciones Interpersonales	69
Tabla 13	Profesionales de la Salud según Desempeño Laboral	70
Tabla 14	Profesionales de la Salud según Clima organizacional	71
Tabla 15	Prueba Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral	72
Tabla 16	Prueba Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y la dimensión Logro de metas del Desempeño Laboral	74
Tabla 17	Prueba Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y la dimensión Iniciativa del Desempeño Laboral	75
Tabla 18	Prueba Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y la dimensión Relaciones interpersonales del Desempeño Laboral	76

Índice de figuras

Figura 1	Profesionales que laboran en el Servicio	64
Figura 2	Clima Organizacional en el Servicio	65
Figura 3	Desempeño Laboral en el Servicio	66
Figura 4	Dimensión de logro de metas en el Servicio	67
Figura 5	Dimensión de Iniciativa en el Servicio	68
Figura 6	Dimensión de relaciones Interpersonales	69
Figura 7	Profesionales de la Salud según Desempeño Laboral	70
Figura 8	Profesionales de la Salud según Clima organizacional	71

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017, la población estuvo constituida por 78 profesionales de Salud del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017, habiéndose trabajado con toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Clima Organizacional y Desempeño Laboral

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionarios de Clima Organizacional y Desempeño Laboral, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,712 representó una alta relación entre las variables.

Palabras clave: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the Obstetrics Gynecological Service of the Alberto Sabogal EsSalud Hospital in 2017, the population was constituted by 78 Health professionals from the Gynecological Obstetrics Service of Hospital Alberto Sabogal EsSalud in 2017, having worked with the entire population, in which the variable: Organizational Climate and Work Performance

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Organizational Climate and Work Performance questionnaires, Whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to state that: Organizational climate is significantly related to work performance in the Obstetrics Gynecological Service of the Hospital Alberto Sabogal EsSalud year 2017; Being that the Spearman Rho correlation coefficient of 0,712 represented a high relation between the variables.

Keywords: Organizational Climate and Labor Performance.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Hernández (2011) en la tesis de Maestría: Propuesta de Creación de un Instrumento de Medición de Clima Organizacional para una Industria Farmacéutica, de la Universidad ICESI – Cali – Colombia. Tuvo como objetivo establecer la metodología para el diseño de un instrumento que permita obtener la información necesaria para realizar el diagnóstico del clima organizacional. El tipo de estudio fue descriptivo cuantitativo. La muestra estuvo conformada por los 71 colaboradores de la empresa farmacéutica. El diseño del instrumento utilizado fue cuestionario diseñado por las autoras de tesis, basado en el marco teórico, donde se identificaron factores preponderante objeto del estudio que fueron acoplados a las características u particularidades de la empresa. Para la validación de instrumentos analizan el contenido y de constructo, cada uno de los ítems quedando validos 53 preguntas, abarcando 3 dimensiones, 10 factores y 22 sub factores cada uno de ellos teóricamente definidos. El investigador concluye que: El recurso humano es el capital empresarial más valioso, ya que es el que posee y desarrolla el know how organizacional; por esta razón se hace imperativo realizar mediciones de clima laboral al interior de las Empresas, ya que esto nos permiten conocer las percepciones de los colaboradores sobre su entorno y realizar intervenciones tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones, etc., intervenciones que apuntan finalmente al cumplimiento del plan estratégico de la Organización. Al contar con un clima organizacional satisfactorio es importante para el logro de los objetivos estratégicos de la organización; cabe resaltar que no es todo lo que se necesita pero es un factor importante que aporta al logro de dichos objetivos, ya que muchos dependen del compromiso de las personas y si los colaboradores están contentos con el lugar donde trabajan, hacen sus actividades a gusto y son

conscientes de su responsabilidad de hacerlo bien, esto traerá consigo que la empresa perdure, se mantenga productiva y en constante mejoramiento y crecimiento.

Alcalá (2011) Tesis de Maestría: *El clima organizacional en una Institución Pública de Educación Superior*. Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec. México. Tuvo como objetivo evaluar el clima organizacional de una Institución Pública de Educación Superior por medio de la aplicación del cuestionario elaborado por Litwin y Stringer para detectar los factores prevalecientes en la organización. La muestra estuvo conformada por los 111 trabajadores del área administrativa y académica de una Institución Pública Superior. El tipo de estudio fue transversal de tipo correlacional de nivel transversal, toda vez que la administración de instrumento se dio en un solo momento. El instrumento utilizado para la evaluación fue el cuestionario de Litwin y Stringer, el grado de confiabilidad del cuestionario fue de ($\alpha=0.83$) que estuvo formado de 53 ítems distribuidos en nueve dimensiones, cuyo escala de respuesta es tipo Likert el cual permitió recoger y describir hechos de la organización mediante la percepción del individuo. El autor concluye que: Los trabajadores de la IPES tiene una buena percepción de la organización en siete de las nueve variables, la percepción regular en las dimensiones conflicto y recompensa. En sus conclusiones obtenidas, que la experiencia está asociada a una mayor seguridad al desempeñar sus actividades diarias, pues los trabajadores conocen los desafíos que imponen su trabajo, y consideran que este no constituye un riesgo para ello. También en relación al departamento al que pertenecen los trabajadores se constató que los profesores-investigados obtuvieron una mejor puntuación en las variables responsabilidad y recompensa.

Cifuentes (2012) Tesis de Maestría: *Satisfacción Laboral en enfermería en una Institución de Salud de Cuarto nivel de atención*. Universidad Nacional de Colombia. Tuvo como objetivo Evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográfico y laboral que tiene relación con los factores determinantes de la misma. El diseño de estudio

fue descriptivo de tipo transversal. La población, estuvo compuesta de 105 enfermeras/os profesionales que trabajan en los diferentes turnos (mañana, tarde y noche) del área asistencial de una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá. El instrumento, utilizado fue mediante cuestionario Font-Roja: de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario de Arana y Mira, 1988, quienes autorizaron el empleo de su instrumento para dicha investigación. El cuestionario fue de 24 preguntas valorado mediante escala tipo Likert. En las conclusiones obtenidas: No se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en relación con el género, la edad, formación académica y el servicio al cual se haya asignados. En general, los profesionales se hallan satisfechos con los factores de características extrínsecas de estatus y promoción profesional. La insatisfacción laboral está determinada por los aspectos que tiene que ver con la relación interpersonal con los compañeros, la competencia profesional y la monotonía laboral. Con la presión del trabajo y la satisfacción por el trabajo también se obtuvieron puntajes bajos. Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los hombres enfermeros se hayan más satisfecho con su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo.

La Torre (2012) en su Tesis Doctoral: “La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Universidad de Valencia”; planteo una investigación de enfoque cuantitativo de tipo básica, de diseño no experimental de nivel descriptivo. En este trabajo tuvo como objetivo el estudio de la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño, sin olvidar las características de los empleados tanto a nivel individual como a nivel organizacional. Para ello, se analizan las diferentes corrientes de gestión de recursos humanos y en diversas teorías clásicas de la psicología del trabajo que lo avalan, y ofrece una visión global del funcionamiento de las organizaciones. En su totalidad, se muestrearon 47 organizaciones en España, incluyendo trabajadores permanentes y temporales de todas ellas. La muestra estaba formada por 835 empleados españoles. La edad media de los trabajadores era de 34 años y su antigüedad de 7.77. El 51,1% eran mujeres y el 33% tenían contratos temporales. En cuanto a su nivel de

formación era alto, el 67% tiene estudios universitarios y el 33% tiene estudios de bachillerato o inferiores. El autor concluye que: La presente tesis pretende, a partir del modelo propuesto, analizar la relación entre las prácticas de recursos humanos llevadas a cabo en las organizaciones y el desempeño de los trabajadores, a través de la mediación de las percepciones y expectativas de los empleados sobre su entorno laboral y de su satisfacción laboral. Además, plantea estudiar dichas relaciones tanto a nivel individual como colectivo (en el conjunto de la organización). Para ello, se ha utilizado una amplia muestra de trabajadores y organizaciones de siete países y se ha tomado en consideración tanto información procedente de los propios empleados como de los responsables de recursos humanos de las empresas participantes en el estudio. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño. El apoyo organizacional muestra su potencial para aumentar la satisfacción por su carácter discrecional y de reconocimiento. Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización), como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño. Sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos idiosincráticos a todos los niveles de la organización para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. De lo analizado por el autor el cumplimiento contrato psicológico y su reciprocidad, sí que muestra una mayor satisfacción y desempeño, ello avala la

necesidad de desarrollar contratos idiosincráticos; las perspectivas de empleo futuro se han analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos humanos con la política empresarial; hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable, que si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización, podría pesar ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos; en este sentido los resultados de esta tesis proporcionan evidencia teórica a la investigación multinivel (constructos emergentes y modelos homólogos) y son una muestra de cómo el todo es más que la suma de las partes, proporcionando en algunos casos, resultados diferentes para las mismas variables en diferentes niveles teóricos; por ello, proporcionan una visión general del funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta sus constricciones, desde la existencia de una serie de prácticas de RRHH orientadas al compromiso y cómo se relacionan con el desempeño organizacional.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Baquerizo (2015) En su Tesis de Maestría: Evaluación de 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores del área de operaciones de la Clínica Good Hope. Universidad Peruana Unión. El objetivo de la investigación es determinar de qué manera se aplica la evaluación de 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores del área de Operaciones de la Clínica Good Hope Miraflores, 2015. La evaluación de 360 grados es una herramienta básica para contar con diferentes perspectivas, tomar buenas decisiones y mejorar la gestión administrativa de una empresa. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental, de alcance descriptivo. La muestra estuvo conformada por 244 personas compuesta por jefes, ejecutivos, colaboradores y clientes. Se utilizó el muestreo probabilístico. El autor concluye que: La evaluación de 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores del área de operaciones de la clínica Good Hope, los ejecutivos aplican alto desempeño laboral para el 71% de los jefes. Para el 36% de los ejecutivos el

desempeño laboral también es alto. Un 54% de colaboradores perciben el desempeño laboral medio en los ejecutivos. La evaluación de 360 grados del desempeño laboral respecto al conocimiento de trabajo se aplica de manera positiva toda vez que la evaluación permitirá conocer que el 71% de jefes percibe alto conocimiento del trabajo del personal ejecutivo. Del 100 % del personal ejecutivo un 36% tienen conocimiento en los procesos de trabajo. Un 64% del personal colaborador considera que el personal ejecutivo tiene mediano conocimiento del proceso de trabajo. La evaluación de 360 grados del desempeño laboral respecto a la calidad de trabajo va jugar un papel importante debido a que un 71% de los jefes consideran que su personal ejecutivo tengan alta calidad de trabajo, porque conocen los pasos metodológicos. Un 32% del personal ejecutivo se consideran que desarrollan alta calidad de trabajo, gracias a la evaluación. Un 23% de los colaboradores consideran que los ejecutivos desarrollan una mediana calidad de trabajo. La evaluación de 360 grados del desempeño laboral respecto a las relaciones con las personas evidenció que el 71% de los jefes consideran que los ejecutivos tienen alto grado de relaciones con las personas fruto de la evaluación de 360 grados. Un 38% del personal ejecutivo practiquen altas relaciones con las personas. Un 8% de los colaboradores consideran que los ejecutivos disponen de un alto grado de relación con las personas que trabajan en sus áreas como con los clientes. Mientras que un 90% de los colaboradores consideran bajo grado de relaciones con las personas porque hay poca comunicación asertiva, entre el personal ejecutivo. La evaluación de 360 grados del desempeño laboral respecto a la estabilidad emotiva evidenció que un 71% de los jefes consideran que los ejecutivos tienen alto grado de estabilidad emotiva, es decir controlan sus emociones gracias a la evaluación de 360 grados. Un 38% de los ejecutivos se consideran que tienen un dominio emocional frente a la actividad laboral que desarrollan. El 92% de los colaboradores consideran que el personal ejecutivo tiene baja estabilidad emotiva. La evaluación de 360 grados del desempeño laboral respecto a la capacidad de síntesis muestra que el 71% de los jefes consideran alta capacidad de síntesis que los ejecutivos tienen causado por la evaluación y capacitación del personal. Un 33% del personal ejecutivo cuentan con alto capacidad de síntesis movido por su especialización y capacidad motivadora gracias a la evaluación. Un 92% del personal colaborador consideran

bajo la capacidad de síntesis de los ejecutivos porque adolecen de mayor capacitación. La evaluación de 360 grados del desempeño laboral respecto a la capacidad analítica evidencia que un 71% de los jefes consideran que los ejecutivos tienen alto grado de capacidad de análisis por su constante información que recibe en mejorar el servicio a los clientes y puesto de trabajo. Un 35% del personal ejecutivo cuentan con alto grado de capacidad de síntesis. Finalmente un 92% de personal colaborador consideran que los ejecutivos tengan baja capacidad de análisis. De lo referido en esta investigación es importante destacar que dentro de lo que identificamos hoy como Gestión de recursos humanos o gestión del Capital Humano, uno de los componentes fundamentales es la evaluación del desempeño, esto debido a que las organizaciones están obligadas a ser más eficaces y eficientes, tener mejores estrategias de negocio y hacer más con menos con el fin de seguir siendo competitivos en el mercado; en este sentido, la evaluación del desempeño es un proceso que debe integrar en sí los siguientes elementos: Misión, Visión y objetivos estratégicos, cultura organizacional, competencias laborales de los cargos, la formación y desarrollo del capital humano en función de la mejora permanente de su desempeño integral.

Natividad (2010) en su Tesis Doctoral: “Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Une Enrique Guzmán y Valle 2010”; planteo una investigación de enfoque cuantitativo de tipo básica, de diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional. El objetivo central fue identificar las características principales de las variables en estudio tal como se presentan en la realidad sin producir ningún cambio. Es decir describir las características de los docentes de la facultad de Agropecuaria y Nutrición, referentes a su aprendizaje organizacional y a su desempeño laboral docente, la técnica para obtención de la muestra fue de muestreo aleatorio estratificado simple, a fin de que todos los docentes de la facultad mencionada tengan la misma posibilidad de conformar la muestra y el tamaño se obtuvo mediante la fórmula estadística. El autor concluye que: Los análisis estadísticos realizados revelan que las pruebas utilizadas en la presente investigación, Aprendizaje Organizacional y Desempeño Laboral Docente,

presentan validez y confiabilidad. Los análisis estadísticos realizados demuestran la existencia de relaciones significativas y positivas entre Aprendizaje Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la UNE Enrique Guzmán y Valle. El análisis comparativo de la Prueba de Aprendizaje Organizacional por sexo, indica que existen diferencias estadísticas significativas en todos los casos, notándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones. El análisis comparativo del Desempeño Laboral Docente por sexo, indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno, por lo que los docentes y las docentes presentan las mismas características respecto de su desempeño laboral. Los resultados del análisis de varianza de la Motivación para el estudio por año académico indican que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de Aprendizaje en la Organización, Cultura del Aprendizaje, Formación y el Total del Aprendizaje Organizacional. El análisis comparativo de las escalas del Desempeño Laboral por departamento académico, realizado a través del análisis de Varianza de un factor, permite observar que no existen diferencias estadísticas significativas en ninguno de los casos. De lo expresado por el autor es importante destacar que una organización que desea sobrevivir en el ambiente de un sistema complejo requiere desarrollar actividades internas a favor del crecimiento sostenido de sus elementos más importantes que la integran, entre ellos destacar el talento humano; en este sentido, en esta nueva aportación se hablará del aprendizaje organizacional, considerándose como una necesidad de mejora que toda organización requiere para estar inmerso en una sociedad de conocimiento que promueva la consolidación de competencias a nivel laboral, gerencial y empresarial; sea esta en el ámbito público o privado.

Pelaes (2010) Tesis de Maestría: Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima- Perú, en la tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas. Tuvo como objetivo determinar si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica, de manera tal que a medida que se incrementa el nivel del clima organizacional aumentan los niveles de

satisfacción de los clientes. El estudio fue descriptivo explicativo. El diseño de la investigación fue descriptivo, correlacionales decir primero se describe las variables consideradas (clima organizacional y satisfacción del cliente). La muestra fue conformada por 200 empleados de la empresa Telefonía del Perú a los que se les aplicó la escala de Clima Organizacional y sus respectivos 200 clientes a los que se les aplicó el Cuestionario de Satisfacción del Cliente. Las técnicas e instrumentos utilizados fueron la observación por encuesta, ya que se aplicó a la muestra seleccionada dos escalas. a), Escala de Clima Organizacional y; b) Cuestionario de Satisfacción previamente válidos. El autor concluye que:

En las conclusiones fueron: que comprobaron la Hipótesis Específica que plantearon que existe relación directa entre el clima organizacional (área de relaciones interpersonales y estilo de Dirección) y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.36. A medida que mejoran la comprensión e incorporación de los valores colectivos de la organización mejora correlacionalmente la satisfacción del cliente. Asimismo, las relaciones interpersonales mejora correlativamente la satisfacción del cliente.

Sánchez (2015) Tesis de Maestría: *Influencia de la gestión universitaria en el clima organización un estudio comparativo de tres universidades*, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima- Perú, en la tesis para optar el grado de Magister en Administración con Mención en Gestión Empresarial. Tuvo como objetivo, investigar la correlación existente entre la gestión universitaria, clima y comportamiento organizacional e identificar como las universidades responde la interferencia al ambiente organizacional de tres Universidades: universidad Nacional del Centro del Perú, la Universidad Peruana los Andes y la Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería. El método utilizado fue de tipo cuantitativo y cualitativo. El diseño de estudio es transversal, comparativo descriptivo. La muestra fue conformada por 286 personas entre docentes y trabajadores administrativos de un total de 1,794. En las conclusiones obtenidas que el clima y el comportamiento organizacional, dentro del cual realizan su trabajo. La medición nos indica que los niveles son aceptables, pero no resultan

los más propicios para una gestión eficaz. Sin embargo, se ve fortalecido por una percepción favorable en la motivación y consecuencia favorable para las universidades en el estudio; aspectos de excelente potencial para el cambio organizacional.

1.2. Bases Teóricas y Fundamentación Científica

1.2.1. Bases Teóricas de la variable Clima Organizacional.

Concepto de clima organizacional

Zuloaga (2014) refiere lo siguiente: “Es el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento, comprende en esencia factores tales como: Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección valores colectivos” (p.5)

Santa y San Pedro (2012) al respecto refieren lo siguiente:

El clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente, tiene repercusiones en el comportamiento laboral, es una variable que interviene, entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa. El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico (p.3)

Sandoval (2016.) refiere lo siguiente:

Una serie de características que a) son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades actúan (consciente o inconscientemente) con sus miembros y con la sociedad (p.78)

El clima organizacional viene a ser el ambiente de trabajo percibido por parte de cada uno de los empleados quienes son pieza clave en el desarrollo institucional. Por ello es importante que el personal se sienta motivado y contento en su puesto laboral para que pueda realizar un trabajo adecuado y eficiente.

Principales características del clima organizacional

Al respecto, Scott (2010) refiere que el clima organizacional se caracteriza por:

El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales. Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa. El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores. Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes. Diferentes variables estructurales de la empresa afecta el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima. Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir sus empleados pueden estar insatisfechos. (p.1)

Es importante tener en cuenta las características del clima organizacional de una empresa ya que estos son los que guían el diario andar. Es así que este debe ser permanente, de tal forma que los empleados sepan que forma de

comportamiento deben adoptar y ello se ve reflejado en el compromiso que demuestran con su trabajo diario.

Tipos de clima organizacional

García (2012) al respecto refiere que:

En su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional. (p.2)

Es importante tener conocimiento de los diferentes tipos de clima organizacional para saber cuál es el que guía a la institución. Al respecto se mencionaran los siguientes:

Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador

García (2012) refiere que:

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas. (p.2)

Según el autor, este tipo de clima es el que brinda a sus empleados una forma hostil de clima debido al ejercicio del autoritarismo, por lo cual los empleados se sienten insatisfechos y llenos de dudas y desconfianzas, constituyendo ello una forma de un inadecuado clima.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista

García (2012) al respecto sostiene que:

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado. (p.3)

Según el autor este tipo de clima autoritario paternalista es aquel en la que se le tiene demasiada complacencia a los empleados. El administrador condiciona las recompensas o incentivos a las necesidades sociales de los empleados y en función a ello ejercen sus funciones.

Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo

García (2012) manifiesta que:

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata

también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar. (p.3)

Según lo refiere el autor este tipo de clima es de confianza, las decisiones dentro de una institución se realizan por consenso con la participación de los empleados, siendo ello una ventaja para que las relaciones sociales al interior se desarrollen con normalidad primando la armonía.

Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo

García (2012) refiere lo siguiente:

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica. (p.3)

En este tipo de clima organizacional existe mucha confianza entre cada uno de los empleados con la dirección institucional. Este tipo de clima favorece las relaciones interpersonales y lleva a que la institución avance hacia las metas establecidas.

Salud y clima organizacional en el Perú

Ugarte (2009) refiere que:

En el marco del proceso de descentralización y los lineamientos de políticas del sector salud, el Ministerio de Salud impulsa el desarrollo de acciones del sistema de gestión de la calidad, con la finalidad que los establecimientos de salud mejoren sus procesos, resultados, su clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos. (p.3)

El clima de una organización se da por las percepciones que los miembros de una organización tienen respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales y las regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. Es necesario el diseño, desarrollo, aplicación del instrumento que permite evaluar el clima organizacional dentro de una institución; así mismo, el monitoreo y evaluación permanente de los proyectos de mejora basados en los resultados encontrados.

Plan para el estudio del clima organizacional

Según, Ugarte (2009):

En el marco del proceso de descentralización y las políticas de salud, las organizaciones de salud establecen y desarrollan acciones pertinentes de gestión de la calidad, a fin de mejorar sus procesos, sus resultados, su clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos. El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (p.6)

Según el autor para lograr un clima organizacional favorable es indispensable el diseño, desarrollo, aplicación de un instrumento que permita evaluar el clima organizacional; así mismo, el monitoreo y evaluación permanente de los planes de mejora basados en los resultados encontrados.

Teorías del clima organizacional

Romero y Coronado (2015) proponen en su teoría que las personas motivadas tienen tres impulsos: “La necesidad del logro, la necesidad del poder y la necesidad de afiliación.” (p.90)

La teorías del clima organizacional planteada por romero propone 3 impulsos los cuales son diferentes en cada persona. Según las investigaciones la necesidad de logro se relaciona con el grado de motivación que tienen las personas para realizar las tareas laborales. La necesidad de afiliación es aquella en la cual las personas buscan una relación cercana con los demás. La necesidad de poder es el grado de control que la persona tiene sobre su situación. Esta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso.

2.1.7. Dimensiones el clima organizacional

Considerando lo definido por Zuloaga (2014) respecto al clima organizacional “Es el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento, comprende en esencia factores tales como: Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección valores colectivos” (p.5); se consideran las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Acero (2007) al respecto refiere que:

Las relaciones interpersonales son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, etc. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, las amistades, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, los entornos barriales, las comunidades religiosas, etc. Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto. (p.2)

Las relaciones interpersonales juegan un papel prioritario en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, la persona obtiene refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo cual permite su adaptación e integración. Es importante tomar en cuenta los valores más relevantes para así mejor favorecer las relaciones interpersonales.

Dimensión 2: Estilo de dirección

Acero (2007) al respecto afirma que: “el estilo de dirección tiene que ver con la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, comunicación y la superación.” (p.2)

El autor refiere que el estilo de dirección juega un papel importante en el desarrollo de una institución. La ejecución de cada uno de los planes está en estrecha relación con el estilo de dirección que ejerza la institución.

Dimensión 3: Sentido de pertenencia

Acero (2007) afirma que: “El sentido de pertenencia se da cuando el hombre forma conciencia de grupo, interpreta mejor las necesidades de sí mismo y de su grupo encontrando maneras eficaces y efectivas de suplir dichas necesidades.” (p.2)

Según el autor, el sentido de pertenencia se encuentra relacionado con la conciencia que la persona tiene sobre su grupo y sobre cada uno de los elementos que forman parte de la institución donde labora , interpretando las necesidades y buscando soluciones certeras.

Dimensión 4: Retribución

Acero (2007) al respecto sostiene que:

Se entiende por retribución, al salario o sueldo normal de base o mínimo y cual sean otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo, en el caso de que por ejemplo un abogado o un contador presten sus servicios serían los honorarios, cuando un inversionista posee acciones en una Compañía Anónima las ganancias o la retribución recibida por el monto de sus acciones se le denominarán dividendos. (p.2)

Según el autor lo refiere, la retribución de los factores productivos de una empresa se denomina costes. La retribución del factor de producción trabajo se denomina salarios, su cuantía depende de las características del trabajo que se realiza.

Dimensión 5: Disponibilidad de recursos

Acero (2007) afirma que:

Un recurso es una fuente o suministro del cual se produce un beneficio.¹ Normalmente, los recursos son material u otros activos que son transformados para producir beneficio y en el proceso pueden ser consumidos o no estar más disponibles. Desde una perspectiva humana, un recurso natural es cualquier elemento obtenido del medio ambiente para satisfacer las necesidades y los deseos humanos.² Desde un punto de vista ecológico o biológico más amplio, un recurso satisface las necesidades de un organismo vivo. (p.2)

El autor refiere que, los recursos han sido aplicados en diversos ámbitos, humanos. Asimismo, está relacionado con los conceptos de competencia, sostenibilidad y conservación ambiental. Pues los recursos son fuentes que ayudan a obtener beneficios.

Características de los recursos

Según, Acero (2007) los recursos tienen tres características principales: “Utilidad, disponibilidad limitada y potencial de agotamiento o consumo.” (p.3)

El autor refiere que los recursos poseen características las cuales deben ser tomadas en cuenta, pues estos son útiles, se encuentran disponibles en forma limitada y se agotan con el uso. Es por ello la importancia de utilizarlas en forma racional.

Dimensión 6: Estabilidad

Acero (2007) refiere que: “La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.” (p.3)

La estabilidad laboral permite satisfacer las necesidades del empleado de la familia del empleado y garantiza los ingresos de la empresa, ya que trabajadores preparados, aportan a la empresa.

Dimensión 7: Claridad y coherencia en la dirección

Acero (2007) al respecto sostiene que: “El grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia” (p.3)

El autor refiere que la claridad y coherencia en la dirección debe ser adecuada ya que los empleados están atentos a cada una de las acciones y disposiciones que se realizan y estas deben guardar coherencia con el perfil de la empresa para así generar un ambiente agradable de convivencia.

Dimensión 8: Valores colectivos

Acero (2007) refiere que los valores colectivos son el grado en que se perciben en el medio interno y entre estos están: “Cooperación: ayuda mutua, apoyo; responsabilidad: esfuerzo adicional, cumplimiento y respeto: consideración, buen trato.” (p.3)

Los valores colectivos son aquellos valores que se dan a la interior de la institución y que los empleados deben asumirlos para que las relaciones interpersonales se desarrolló con normalidad y el clima organizacional sea adecuado.

1.2.2 Bases Teóricas de la variable Desempeño laboral.

Conceptualización de Desempeño laboral.

Romero, (2016); sobre la conceptualización del desempeño refiere que “el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos

tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización; concretamente involucra mejora de aspectos tales como: metas, iniciativa, relaciones interpersonales y liderazgo, en el individuo” (p.11)

Queipo (2012, cita a Chiavenato, 2000): “El desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. (p.48).

Es cuando los trabajadores cumplen con lo encomendado en su trabajo, se determina por evaluación a través de indicadores de desempeño, en donde se determina la productividad individual o colectiva.

Queipo (2012, cita a Milkovich y Boudreau, 1994): “El desempeño laboral tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados”. (p.49).

Se mide también por la especificación de las metas a cumplir, cuando están se cumplen en el espacio de tiempo determinado y con eficacia podemos decir que existe un correcto desempeño laboral.

Queipo (2012, cita a Gómez et al, 1999): “La cantidad de esfuerzo que se aplicara en una tarea determinada depende del trabajador”. (p.74).

Anualmente se realizan mediciones de desempeño por parte del empleador, los parámetros de evaluación varían de acuerdo a la organización, también varían si es individual o colectiva o mixta, lo mismo existe variación de los contenidos a evaluar centrándose en la productividad y las habilidades personales.

Queipo (2012, cita a Davis y Wnewetrom, 1991) plantea que: “Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleados

percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales”. (p.62).

Se estima el rendimiento general del trabajador, estos para mejorar su desempeño recurren a la retroalimentación para ver su rendimiento y sus errores pudiendo corregirlos para obtener una buena evaluación individual que le permita seguir laborando.

Queipo (2012, cita a Strauss, 1981) afirma que “el significado de una tarea se relaciona íntimamente con su identidad, o sea, la capacidad de completar una tarea identificable. Todos sentimos que hemos realizado algo cuando podemos dividir el trabajo en unidades identificables y completarlas con éxito”. (p.83).

El desempeño laboral es diferente de individuo a individuo, en relación a la incidencia de sus habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada uno, así como, la percepción del trabajo realizado, si a esto agregamos la habilidad, da como resultado un excelente desempeño laboral.

Características del Desempeño Laboral.

Pérez (2015). Describe las siguientes características:

Adaptabilidad, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Comunicación, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente.

Iniciativa, se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos.

Conocimientos, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo.

Trabajo en Equipo, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

Estándares de Trabajo, se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo. (p.23).

Cuando los individuos son conscientes de su accionar proyectándose para superarse y contando con los recursos necesarios, tiende a ser competitivo en todos los entornos. Esto trae consigo un mayor esfuerzo creando el hábito de la responsabilidad entronizado y teniendo como meta la superación personal y laboral. Entre sus características principales están las habilidades y conocimientos que debe tener cuando realiza su trabajo, también a la capacidad de comunicarse siendo un receptor que tiene que cumplir lo comunicado, como demuestra su no pasividad, habilidad para manejar situaciones, la habilidad de realizar más de lo pedido, su capacidad de capacitarse y actualizarse maximizando oportunidades.

Factores que influyen o intervienen en el Desempeño Laboral.

Workmeter (2016). Describe los siguientes factores:

La motivación: la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica.

Adecuación / ambiente de trabajo: es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente.

Establecimiento de objetivos: el establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo.

Reconocimiento del trabajo: el reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse

frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce.

La participación del empleado: si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa.

La formación y desarrollo profesional: los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. (p.59).

La motivación es una excelente herramienta para mejorar el desempeño laboral, se logra también delegándoles autoridad responsable, mayores responsabilidades, mejorar su bienestar y un programa de premios y estímulos. Los sueldos y salarios también se convierten en parte de la motivación para el desempeño, sin embargo la organización es responsable de asignar un puesto solo a los trabajadores que estén capacitados para ese puesto, siendo así el trabajador se sentirá satisfecho de realizar algo para lo cual está preparado asegurando su producción, esto debe ir acompañado de objetivos reales y alcanzables, de acuerdo con el perfil solicitado y la capacidad del trabajador, esto desarrollará su autoestima personal más la satisfacción personal lo que mejorará su productividad.

Claves para fomentar el buen desempeño laboral.

Axpe (2013). Los presenta como:

Buen ambiente de trabajo: Sentirse cómodo en la oficina ofrece a los trabajadores mayores posibilidades para desempeñar correctamente sus tareas.

Establecer objetivos: Trabajar por objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, pues su consecución hará que se sientan satisfechos.

Formación: Fomentar los cursos de formación en la empresa, o fuera de ella, es beneficioso tanto para el empleador como para el empleado que se sentirá orgulloso de los logros conseguidos, mejorará su autoestima, su satisfacción laboral y hasta podría optar a una promoción.

Participación: Hacer partícipe al empleado en la toma de decisiones hará que haga suyo el producto final.

Reconocimiento: Entre todas las recomendaciones, la más importante para promover un buen desempeño laboral, es el reconocimiento del trabajo por parte del jefe. (p.89).

Teorías del desempeño laboral

Teoría de Burrhus Frederic Skinner

Aguilar (2013). Define esta teoría como:

Condicionamiento operante, llamado también instrumental y hoy en día análisis experimental de la conducta (AEC), se puede definir de la siguiente forma: Es la teoría psicológica del aprendizaje que explica la conducta voluntaria del cuerpo, en su relación con el medio ambiente, basados en un método experimental. (p.10).

Skinner pensó que se podría explicar la conducta de los trabajadores como un conjunto de respuestas fisiológicas influenciadas por el clima laboral. Para cada estímulo, se realiza respuesta voluntaria, aprovechando el empleador para reforzarla para una reacción favorable, la misma que se debe moldear día a día para mejorar la capacidad individual del trabajador.

Teoría De Abraham Maslow.

Aguilar (2013). Define esta teoría como:

La teoría de la autorrealización de Maslow se sitúa dentro del holismo y la psicología humanista y parte de la idea de que el hombre es un todo integrado y organizado, sin partes diferenciadas. Cualquier motivo que afecta a un sistema afecta a toda la persona. Maslow llevó a cabo una crítica a las teorías sobre la motivación de Freud y Hull. (p.11).

Maslow expone como fundamento teórico de que el hombre es sano, por lo que se le debe dar crecimiento y desarrollo integral en base a las necesidades, a estas las describe en una matriz piramidal donde la del crecimiento es la más básica e influye en las demás, que son cinco, no en todos los humanos las necesidades son iguales varía de acuerdo al individuo, sus valores y sus vivencias.

Teoría De Douglas Mc Gregor.

Aguilar (2013). Define esta teoría como:

Teoría X

Según Douglas (2012). La organización bajo el modelo de Teoría X ha prevalecido por mucho tiempo y ha sido bajo muchas situaciones muy efectivo en tiempos pasados, pudiendo explicar el comportamiento humano de solamente algunas personas que son miembros de organizaciones. De todas maneras no es fácil la transición de un modelo X a un modelo Y donde el personal se caracteriza por mayor grado de autonomía al tener los gerentes supuestos básicos muy distintos de los que se han mencionado más arriba. (p.12).

Parte del staff se inclina a relacionarse directamente con los directivos de la organización dejando de dar apoyo a los otros, solo si realizan funciones de auditoría, inspección o control. Pudiera ser que la organización lograra transformar a los trabajadores X en Y, previa evaluación, ascensos, capacitación u otros, ya que si la organización no realiza esta migración de categorías corre el riesgo de desaparecer.

Teoría Y

Los postulados de la Teoría Y, se caracterizan por tener estos supuestos básicos: La mayor parte de las personas no tienen desinterés en trabajar; dependiendo de las condiciones pueden ver el trabajo como una fuente de satisfacción o de castigo. Las personas que se encuentran dentro del punto arriba mencionado son propensas a tomar iniciativa siempre que estén comprometidos con los objetivos a alcanzar. (Douglas, p.12).

Esta teoría se basa en lo que observan los directivos en relación a las acciones o actitudes de sus trabajadores, para lo cual los directivos están en constante relación con sus recursos humanos a fin de que lleguen a su productividad, para ello se les debe motivar e incentivar de acuerdo a lo que necesiten ya sea para desarrollar su trabajo o para su entorno familiar, los incentivos económicos también dan resultados pero pueden condicionar una costumbre, el logro debe ser reconocido y comunicado para que desarrollen sus autoestima y sus habilidades personales además de su auto realización.

Dimensiones de Desempeño Laboral.

De acuerdo con la encuesta de desempeño laboral del Instituto Nacional de la Mujer, Costa Rica, del año 2013, sustentadas en el concepto de Romero, (2016); quien expresa que “el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización; concretamente involucra mejora de aspectos tales como: metas, iniciativa, relaciones interpersonales y liderazgo, en el individuo” (p.11), las mismas que son ampliadas a continuación por diferentes autores.

Dimensión 1: Logro de Metas

Real Academia Española (2016): “La meta en su acepción más conocida y utilizada, sirve para que cualquier persona la utilice en orden a denominar la finalidad o el objetivo que se ha trazado a cumplir en esta vida, las metas son los logros involucrados con una temática en particular que se van proponiendo como parte integrante de su trabajo y responsabilidad en el día a día”. (p.11).

Una meta es la ruta de cumplimiento de un propósito a través de acciones, generalmente se da para el cumplimiento de objetivos. También se consideran como logros o puntos de llegada para cumplir una acción previamente planificada.

Sáez (2016): “Una meta puede considerarse también un sueño con una fecha límite. Las metas más interesantes son aquellas en las que coinciden nuestros deseos y nuestras capacidades”. (p.71).

Meta se define como la realización de un propósito, las metas están relacionadas con los objetivos que se planifican con las estrategias, las metas son siempre cuantitativas y contienen valores o indicadores medibles.

García (2016). “Meta es un término con el que se le conoce a los objetivos o propósitos que por lo general una persona se plantea en la vida cotidiana”. (p.99).

En una organización, se necesita establecer un rumbo, cuyos objetivos serán el resultado final esperado. Por jerarquía, también para los empleados es establecido un programa de metas, con los incentivos correspondientes, llámese un plan de ascensos en base a las metas cumplidas. Si la organización cumple con sus objetivos diríamos que cumplió sus metas.

Dimensión 2: Iniciativa.

La Pontificia Universidad Católica Argentina (UCA) (2016, cita a Matsushita, 1988): "La iniciativa de todos, yendo a complementar la del jefe y en caso de necesidad supliéndola, es una gran fuerza para las empresas. Esto se aprecia principalmente en los momentos difíciles". (p.81).

Iniciativa, es el acto de hacer una proposición, así como el acto de llevarla a cabo, también se considera como anticiparse a los demás o algo, es una manifestación de adelanto para una acción u objetivo.

UCA (2016, cita a Fayol, 1916): "Una de las más vivas satisfacciones que puede experimentar el hombre inteligente, es concebir un plan y asegurar su buen éxito; es también, uno de los más poderosos estimulantes de la actividad humana. Esta posibilidad de concebir y de ejecutar recibe el nombre de iniciativa". (p.77).

La iniciativa es una cualidad o habilidad de anticipación o para iniciar antes que los demás un acto, como solucionar problemas, es netamente individual y busca casi siempre cumplir un objetivo.

UCA (2016). "La capacidad de iniciativa es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la auto responsabilidad y la autodirección".(p.102)

La iniciativa hace tener una actitud proactiva, realista y madura para asumir las consecuencias de la acción. Marca el rumbo con acciones concretas, no sólo de palabras. No basta con la voluntad de hacer algo, es importante dar el paso adelante y ponerse manos a la obra.

Dimensión 3: Relaciones Interpersonales.

Contreras (2016, cita a Bisquerra, 2003): “Una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social”. (p.127).

En cada organización existen trabajadores y estos por naturaleza se relacionan entre sí, ya sea por intereses comunes, por el trabajo, por el idioma, por la religión o por estar asociado a otras organizaciones.

Contreras (2016, cita a Fernández, 2003): “Trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” (p.38)

Las relaciones interpersonales se presentan de disimiles estados, pueden ser positivas o negativas dependiendo de las necesidades o diferencias que tenga cada grupo humano, generalmente se dan por coincidencia en temas laborales profundizándose esta relación con el transcurso del tiempo.

Contreras (2016, cita a Cruz, 2003): “El éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación”. (p.47).

Las relaciones interpersonales son aquellas que nos ayudan a crecer como individuos, respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser nosotros mismos.

1.2.3. Marco conceptual

Clima Organizacional

Zuloaga (2014) refiere lo siguiente: “Es el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento, comprende en esencia factores tales como: Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección valores colectivos” (p.5)

Desempeño Laboral

Romero (2016); sobre la conceptualización del desempeño refiere que “El desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización; concretamente involucra mejora de aspectos tales como: metas, iniciativa, relaciones interpersonales y liderazgo, en el individuo” (p.11)

1.3. Justificación

Justificación Teórica

Moreno (2013), lo describe como:

Está centrado en presentar las razones teóricas que justifican la investigación, vale decir, señala todos los conocimientos que brindará el estudio sobre el objeto investigado. Cabe precisar que en una investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente,

confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. Una vez justificada la investigación, es necesario plantear las limitaciones dentro de las cuales se realizará –por supuesto no todas las investigaciones tienen las mismas limitaciones, puesto que cada estudio es particular. (p.4).

En este contexto, la presente investigación permitirá enunciar los principales conceptos que involucran a las variables Clima Organizacional y Despeño laboral, enunciando las principales teóricas, siendo un material de referencia sobre el tema tratado.

Justificación Metodológica

Moreno (2013): Indica las razones que sustentan un aporte por la creación o utilización de modelos e instrumentos de investigación. (p.53).

En este contexto, en cuanto a la metodología utilizada y los instrumentos aplicados; habiendo sido validados y sometidos a confiabilidad, podrán ser utilizados en otras investigaciones similares, además de permitir un diagnóstico inicial en cuanto al estado de las variables administrativas estudiadas.

Justificación Práctica

Moreno (2013), lo explica como:

En este ítem indica la aplicabilidad de la investigación, su proyección de la sociedad, quienes se benefician de ésta, ya sea un grupo social o una organización. Otros autores sostienen que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o por lo menos pone estrategias que, de aplicarlas contribuirían a resolverlo, vale decir, explicar por qué es conveniente llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que se derivarán de ella. (p.15).

En este contexto, la presente investigación permitirá hacer un diagnóstico inicial de las variables en estudio, permitiendo ver como se encuentra en el momento de desarrollar la investigación, el clima organizacional y el desempeño laboral en la institución.

Igualmente, ante la evidencia de los hallazgos y los resultados encontrados, la presente investigación permitirá toma decisiones para la mejora tanto del Clima Organizacional como del Desempeño laboral en la institución en estudio.

Así mismo la presente investigación será un material, que permitirá el desarrollo de otras investigaciones aplicadas que permitan el mejoramiento de las variables en estudio; así como relacionarlas con otras variables.

Fundamentación Legal

Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado LEY N° 27658

Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE), la cual define –entre otras cosas- la naturaleza, rectoría y materia de los sistemas funcionales y de los sistemas administrativos.

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 -aprobada por Decreto Supremo 004-2013-PCM

1.4. Problema

Es importante indicar que a nivel internacional las organizaciones son algo más requieren ser más competitivas, ello involucra que se integren en un sistema eficiente todos sus componente; esto es que se gestione óptimamente cada una las variables de gestión involucras en la propia administración; en la actualidad las organizaciones están inmersas en un medio muy inestable debido, entre otros factores, al rápido desarrollo de la tecnología y la información, al cambio continuo del conocimiento, a la aparición de nuevos modelos de administración y gestión, por lo general donde se prioriza los objetivos, los resultados y su medición

correspondiente, la expansión, que debe implicar auge y desarrollo (fortalecimiento y desarrollo de capacidades); se debe también a los rápidos cambios sociales, económicos y políticos (Mayor, 2009, p.1).

Igualmente uno de los retos más importantes en la administración pública consiste en diseñar e implementar políticas públicas, que busquen transformaciones profundas y permitan integrar y dar coherencia a las acciones del Estado orientadas a atender de manera óptima las necesidades de los ciudadanos. Es necesario adoptar medidas que ayuden a acelerar la reforma del Estado y para ello se requiere impulsar un proceso modernización que apunte a alcanzar una gestión pública orientada a resultados que impacten en el bienestar de los ciudadanos, que genere igualdad de oportunidades y asegure el acceso a servicios públicos de calidad y ello pasa por una adecuada gestión o administración de las instituciones en general y los hospitales en particular en el caso del sector salud.

En este contexto variable como el clima organizacional tiene que gestionarse adecuadamente a fin de que otras variables que se encuentra asociadas mejoren su eficiencia, como lo es caso del desempeño laboral (Presidencia del Consejo de Ministros, 2017, p.1).

En el caso específico del Hospital Alberto Sabogal de EsSalud, la población asegurada se ha incrementado en un 58% en los últimos seis años, alcanzando un millón 521 mil 736 asegurados, se precisa en la resolución. Asimismo, se indica que ante el incremento significativo de zonas urbanas en el norte de Lima, es que se requiere el fortalecimiento de la oferta prestacional con un centro asistencial de alta complejidad que resuelva sus demandas, en este caso el ahora Hospital Nacional Alberto Sabogal. Este nosocomio ha mejorado significativamente su calidad de atención desde diciembre del año 2012 en que la Comisión Reorganizadora de la Red Asistencial Sabogal, inició tres convocatorias de personal que culminaron en abril, logrando contratar 674 profesionales de la salud entre ellos médicos especialistas, enfermeras, nutricionistas, cirujanos dentistas, psicólogos, tecnólogos y técnicos de enfermeras (EsSalud, 2017, p.1).

En este orden de ideas la presente investigación tiene como propósito establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; esto es partir hacer descripción del clima organizacional y el desempeño laboral en la institución de salud.

1.4.1. Formulación del problema.

Problema general.

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de logro de metas del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de iniciativa del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de logro de metas del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Hipótesis específica 2

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de iniciativa del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

Hipótesis específica 3

El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de logro de metas del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de iniciativa del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables de investigación

Variable 1

Clima Organizacional

Zuloaga (2014) refiere lo siguiente: “Es el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento, comprende en esencia factores tales como: Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección valores colectivos” (p.5)

Variable 2

Desempeño Laboral

Romero (2016); sobre la conceptualización del desempeño refiere que “El desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización; concretamente involucra mejora de aspectos tales como: metas, iniciativa, relaciones interpersonales y liderazgo, en el individuo” (p.11)

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Escalas	Niveles y Rangos
Relaciones Interpersonales	Autoestima	Del (01) al (05)	1. Casi Nunca	Bueno
	Cooperación		2. Muy pocas veces	(148-200)
	Respeto		3. Algunas veces	Regular
Estilo de dirección	Autoritarismo	Del (06) al (10)	4. Casi Siempre	(94-147)
	estimulo		5. Siempre	Deteriorado
	Capacidad de integración			(40-93)
Sentido de pertenencia	Beneficios	Del (11) al (15)		
	Conformidad			
	Frustración			
Retribución	Expectativas	Del (16) al (20)		
	Beneficios Sociales			
	Incentivos			
Disponibilidad de recursos	Ubicación	Del (21) al (25)		
	Equipamiento			
	Insumos			
Estabilidad	Desempeño	Del (26) al (30)		
	Seguridad			
	Tranquilidad			
Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación	Del (31) al (35)		
	Asertiva			
	Objetivos			
	Reglas			
Valores colectivos	Ayuda mutua	Del (36) al (40)		
	Interrelaciones			
	Trabajo en equipo			

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Logro Metas	Aporte Cumplimiento Apoyo	Del (01) al (10)	1. Casi Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Alto (164-220) Medio (104-163) Bajo (44-103)
Iniciativa.	Iniciativa Decisión Creatividad	Del (11) al (27)		
Relaciones Interpersonales	Responsabilidad Comunicación Aceptación	Del (28) al (44)		

2.3. Metodología

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se regirá la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación

2.4. Tipo de estudio

La siguiente investigación se desarrollará bajo un esquema metodológico enmarcado dentro de la modalidad de investigación Básica con enfoque cuantitativo y método hipotéticamente deductivo.

Investigación Básica.

Alfaro (2012) Define: “Denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más

formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes". (p.18).

Enfoque Cuantitativo.

Murillo (2011) define el enfoque cuantitativo como: "En el enfoque cuantitativo los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio de un estudio. Además, las hipótesis se plantean previamente, esto es antes de recolectar y analizar los datos. La recolección de los datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos. La investigación cuantitativa debe ser objetiva y este estudio sigue un patrón predecible y estructurado, utiliza la lógica y el razonamiento deductivo" (p.33).

Método hipotético deductivo.

León (2012) Refiere que: "El método hipotético-deductivo es según muchos epistemólogos el método propio de la ciencia. Se puede decir que a una elementos de los métodos inductivos y deductivos aunque con características y formas propias" (p.41).

2.5. Diseño

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "El diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada" (p.189).

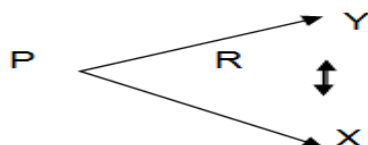
Alfaro (2012) "La investigación es no experimental cuando el investigador se limita a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos entonces se desarrolla una investigación no experimental" (p.20).

Igualmente es de nivel correlacional, al respecto Cazau (2006), refiere que: "La investigación correlacional tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos. Más concretamente, buscan establecer si hay o no una

correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad (cuán correlacionadas están). En otros términos, los estudios correlacionales pretenden ver cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí (o si no se relacionan) (p.27).

Siendo correlacional, el esquema del diseño sería el siguiente:

El esquema seguido en la investigación fue:



Dónde:

P: Población.

X: Variable Clima Organizacional.

Y: Variable Desempeño Laboral.

R: Relación

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Constituida por 78 profesionales de Salud del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Tabla 3

Población

Profesional	Cantidad
Ginecólogo	34
Residente	12
Obstetras	32
Total	78

2.6.2. Muestra

La presente investigación estuvo constituida por toda la población, es decir, 78 profesionales de Salud del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Criterios de inclusión y exclusión

Al considerarse toda la población no aplica

2.6.3. Muestreo.

La investigación no considera técnicas de muestreo puesto que consideró toda la población.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Angulo (2012) Determina que:

Es importante señalar que la información obtenida deberá de reunir aspectos relacionados con el trabajo de la obtención, análisis y presentación de la información. Por lo tanto serán utilizadas las diferentes técnicas en la recolección de datos, también el tratamiento y el análisis de la información, así como las formas en que es presentada toda la información obtenida y con motivo de la investigación. (p.1).

Encuesta

Trespalacios (2015) "Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas

seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.” (p.96)

2.7.2. Instrumentos

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional.

Autor: Dr. Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana. Santa Fe. Colombia

Año: 2008

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Evaluar las características y dimensiones del Clima Organizacional.

Población: Adultos mayores de edad.

Número de ítem: 40

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Niveles o rango: Bueno (148-200) Regular (94-147) Deteriorado (40-93).

Ficha Técnica:

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral.

Autor: Instituto Nacional de la Mujer, Costa Rica; adaptado por Ortiz.

Año: 2013.

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Evaluar las características y dimensiones del Desempeño Laboral.

Población: Adultos mayores de edad.

Número de ítem: 44.

Aplicación: Directa.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Normas de aplicación: El Trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Niveles o rango: Alto (164-220), Medio (104-163), Bajo (44-103).

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.

Prueba hipótesis: Para Documentos (2016):“La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (p.12).

Nivel de Significación: Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

Rho Spearman: “El coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series” (Ávila, 2010, p.225).

2.8.1. Validez y Confiabilidad

Hernández et al (2014):

La validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. Al referirse a la validez relativa a un criterio definen a éste como la medida

en que los resultados de la prueba se asocian con alguna otra medida de la misma aptitud. Se refiere al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir. La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos. (p.127).

Tabla 4

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dr. Joaquin Vértiz Osoreo	Aplicable
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Carlos Sotelo Estacio	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos.

Quero (2010) Define a la confiabilidad como:

La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. La confiabilidad de los instrumentos fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable. (p.227).

Tabla 5

Confiabilidad Cuestionario de Desempeño Laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	44

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

Tabla 6

Confiabilidad cuestionario de Clima Organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	40

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

2.9. Aspectos éticos.

Se seguirá los siguientes principios:

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

III. Resultados

4.1. Descripción

Tabla 7

Profesionales que laboran en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Ginecólogos	34	43.6
Residentes	12	15.4
Obstetras	32	41.0
Total	78	100.0

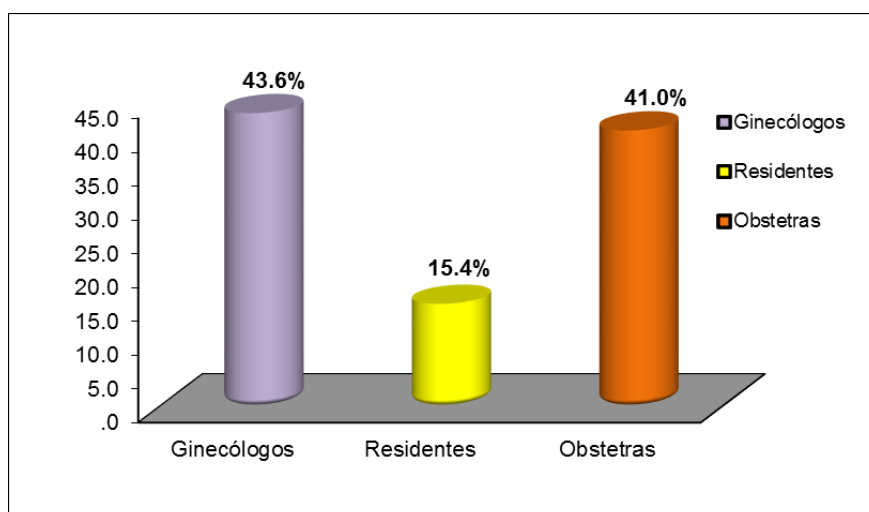


Figura 1. Profesionales que laboran en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Interpretación:

Se observa en la Tabla 7 y Figura 1, que del total de profesionales de salud encuestados en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal, el 43.6% eran Ginecólogos, 15.4% Residentes y 41% Obstetras.

Tabla 8

Clima Organizacional en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deteriorado	7	9.0
Regular	19	24.4
Bueno	52	66.7
Total	78	100.0

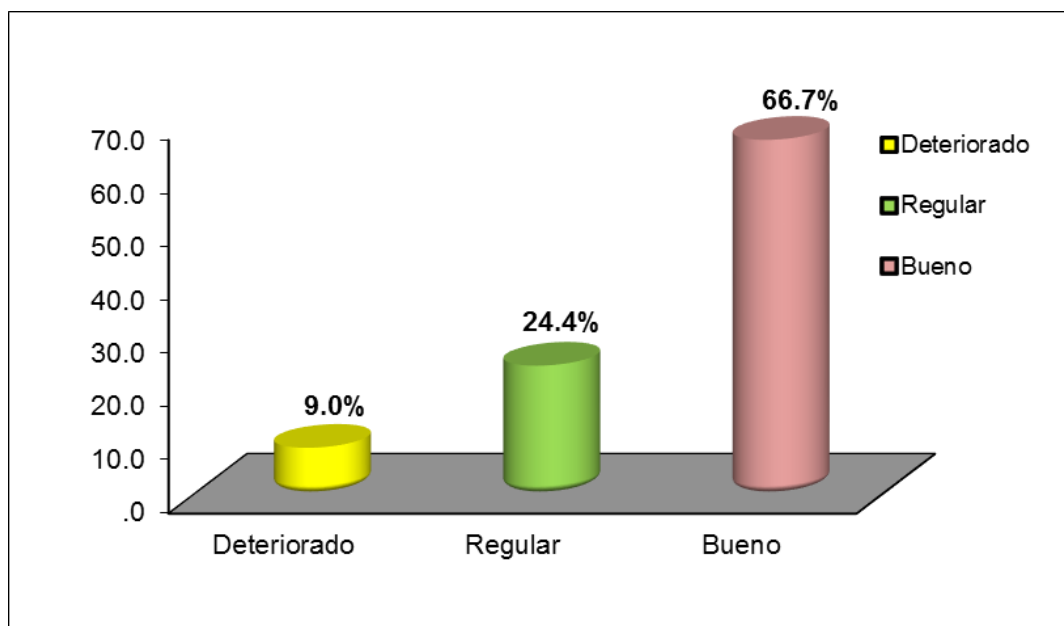


Figura 2. Clima Organizacional en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Interpretación:

Se observa en la Tabla 8 y Figura 2, que del total de profesionales de salud encuestados sobre Clima Organizacional del Servicio Gineco Obstetricia, el 9% consideran está deteriorado, 24.4% regular y 66.7% que es bueno.

Tabla 9

Desempeño Laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	14.1
Medio	27	34.6
Alto	40	51.3
Total	78	100.0

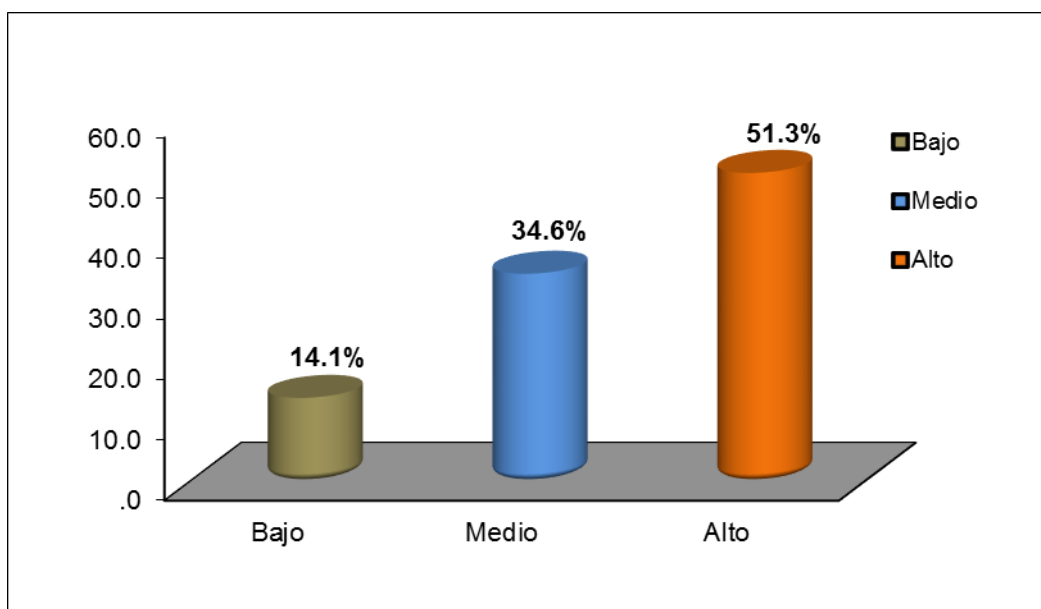


Figura 3. Desempeño Laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Interpretación:

Se observa en la Tabla 9 y Figura 3, que del total de profesionales de salud encuestados sobre Desempeño Laboral del Servicio Gineco Obstetricia, el 14% consideran que es bajo, 34.6% medio y 51.3% que es alto.

Tabla 10

Dimensión de logro de metas en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	12.8
Medio	23	29.5
Alto	45	57.7
Total	78	100.0

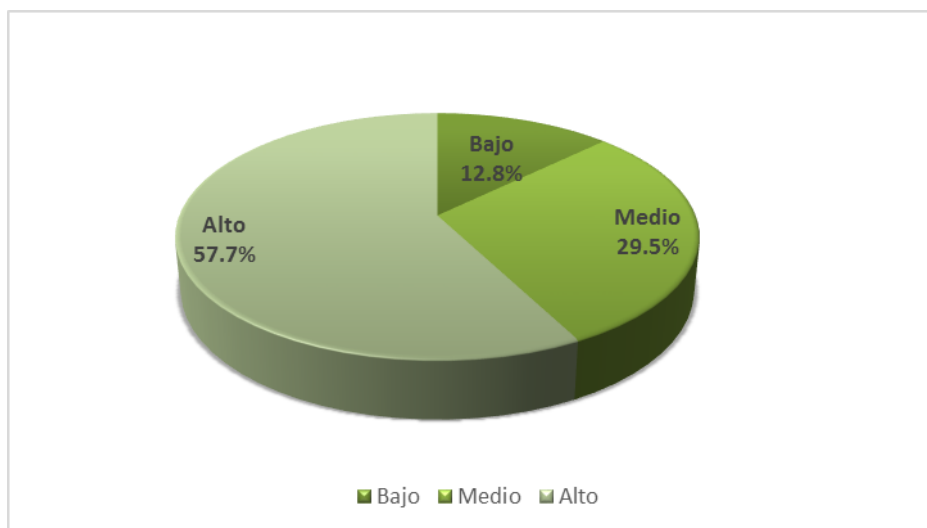


Figura 4. Dimensión de logro de metas en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Interpretación:

Se observa en la Tabla 10 y Figura 4, que del total de profesionales de salud encuestados sobre la dimensión Logro de metas del Desempeño Laboral, el 12.8% consideran bajo el desempeño, 29.5% medio y 57.7% que es alto.

Tabla 11

Dimensión de Iniciativa en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	10.3
Medio	27	34.6
Alto	43	55.1
Total	78	100.0

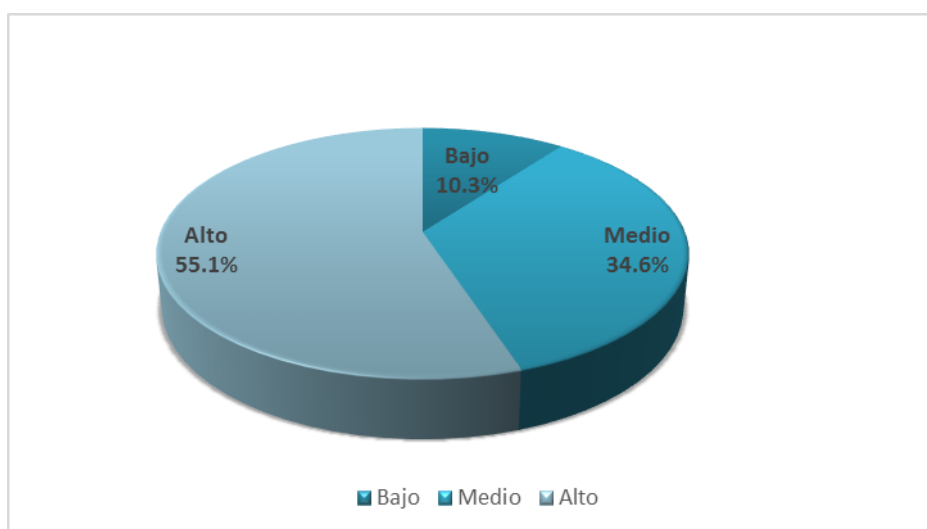


Figura 5. Dimensión de iniciativa en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Interpretación:

Se observa en la Tabla 11 y Figura 5, que del total de profesionales de salud encuestados sobre la dimensión iniciativa del Desempeño Laboral, el 10.3% consideran bajo el desempeño, 34.6% medio y 55.1% que es alto.

Tabla 12

Dimensión de relaciones Interpersonales en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	16.7
Medio	25	32.1
Alto	40	51.3
Total	78	100.0

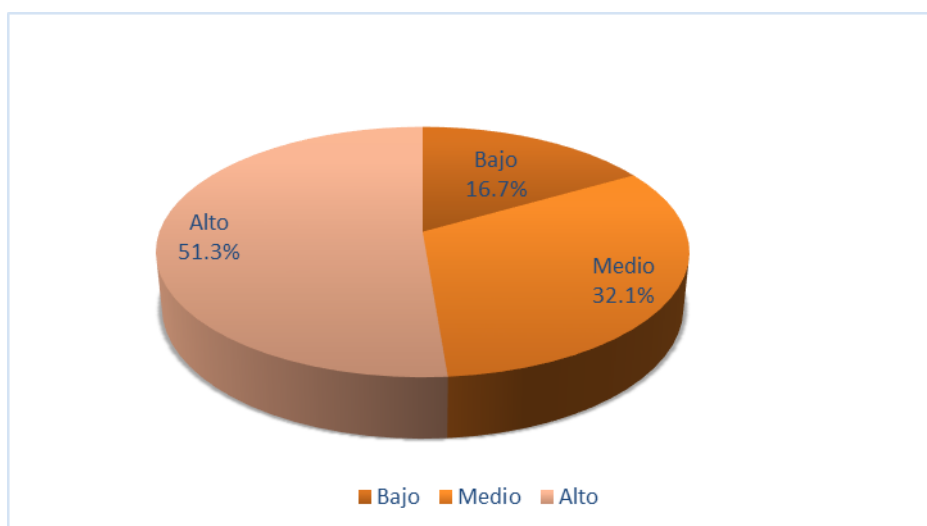


Figura 6. Dimensión de Relaciones interpersonales en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Interpretación:

Se observa en la Tabla 12 y Figura 6, que del total de profesionales de salud encuestados sobre la dimensión Relaciones interpersonales del Desempeño Laboral, el 16.7% consideran bajo el desempeño, 32.1% medio y 51.3% que es alto.

Tabla 13

Contingencia de Profesionales de la Salud según Desempeño Laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Profesión	Ginecólogos	4 5,1%	13 16,7%	17 21,8%	34 43,6%
	Residentes	2 2,6%	4 5,1%	6 7,7%	12 15,4%
	Obstetras	5 6,4%	10 12,8%	17 21,8%	32 41,0%
Total		11 14,1%	27 34,6%	40 51,3%	78 100,0%

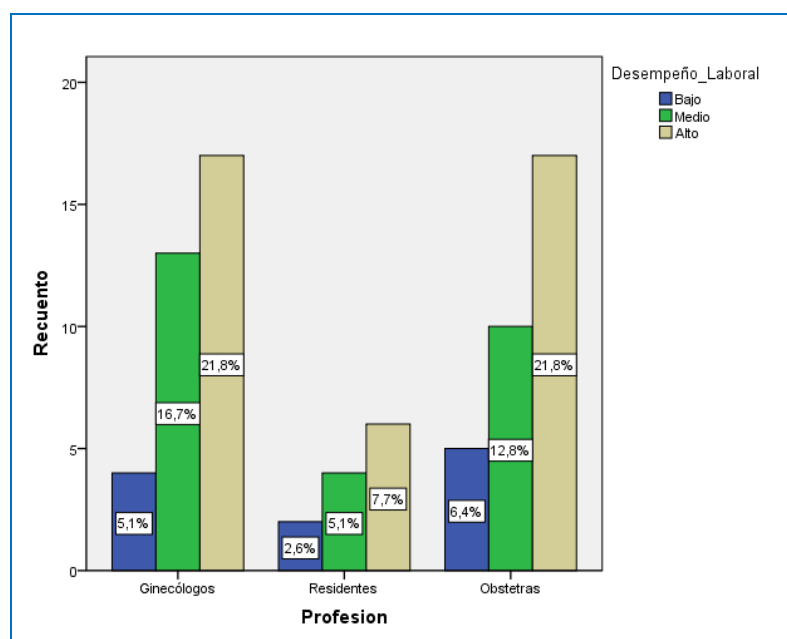


Figura 7. Bidimensional de Profesionales de la Salud según Desempeño Laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

Interpretación:

En la Figura 07 se aprecia que del total de profesionales de salud encuestados, la mayoría fueron Ginecólogos y Obstetras con desempeño laboral Alto.

Tabla 14

Tabla de contingencia de Profesionales de la Salud según Clima organizacional en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

		Clima Organizacional			Total
		Deteriorado	Regular	Bueno	
Profesión	Ginecólogos	3 3,8%	9 11,5%	22 28,2%	34 43,6%
	Residentes	1 1,3%	4 5,1%	7 9,0%	12 15,4%
	Obstetras	3 3,8%	6 7,7%	23 29,5%	32 41,0%
Total		7 9,0%	19 24,4%	52 66,7%	78 100,0%

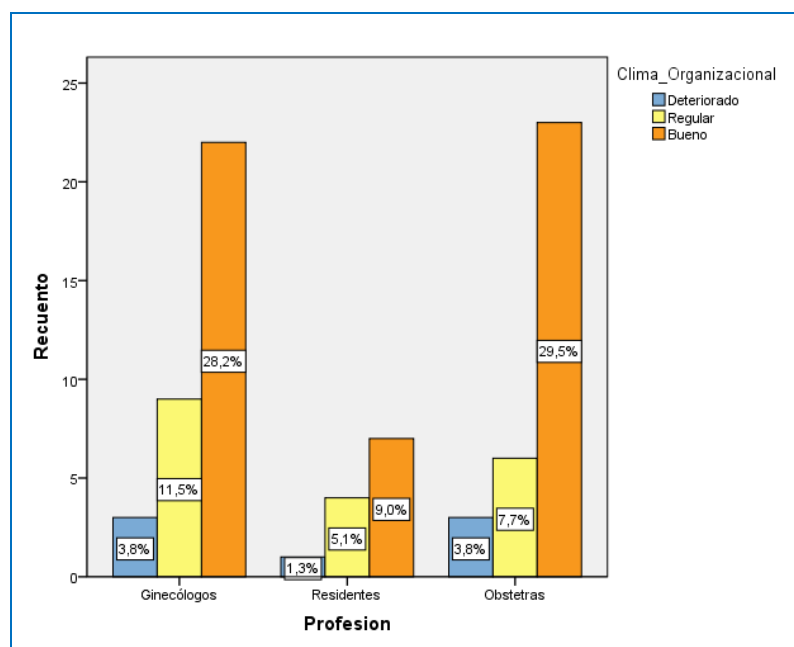


Figura 8. Bidimensional de Profesionales de la Salud según Clima Organizacional en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

Interpretación:

En la Figura 08 se aprecia que del total de profesionales de salud encuestados, la mayoría fueron Obstetras con percepción que el clima organizacional es bueno.

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Ho: El Clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

HG: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Regla teórica para toma de decisión

Si, $P. \text{ valor} < 0.01$ se rechaza la hipótesis nula (HO) y se acepta la hipótesis alterna (H3)

Si, $P. \text{ valor} > 0.01$ se acepta la hipótesis nula (HO) y se rechaza la hipótesis alterna (H3)

Tabla 15

Prueba Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

Según el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.712$), lo que representa una alta asociación entre las variables, y siendo el nivel de significancia bilateral $p\text{-value}=0.000<0.01$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 1% se concluye que el Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Hipótesis Específica 1

H_0 : El Clima organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión del Logro de metas del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

H_1 : El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión del Logro de metas del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Regla teórica para toma de decisión

Si, $P. \text{ valor} < 0.01$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_3)

Si, $P. \text{ valor} > 0.01$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_3)

Tabla 16

Prueba Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y la dimensión Logro de metas del Desempeño Laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

			Clima Organizacional	Logro de Metas
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Logro de Metas	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

Según el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.722$), lo que representa una alta asociación entre las variables, y siendo el nivel de significancia bilateral $p \text{ value} = 0.000 < 0.01$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 1% se concluye que el Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión del Logro de metas del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Hipótesis Específica 2

H_0 : El Clima organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión de Iniciativa del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

H_2 : El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de Iniciativa del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Regla teórica para toma de decisión

Si, $P. \text{ valor} < 0.01$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_3)

Si, $P. \text{ valor} > 0.01$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_3)

Tabla 17

Prueba Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y la dimensión Iniciativa del Desempeño Laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

		Clima Organizacional		Iniciativa
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Iniciativa	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .	
		N	78	78

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

Según el coeficiente Rho de Spearman ($\rho=0.725$), lo que representa una alta asociación entre las variables, y siendo el nivel de significancia bilateral $p \text{ *value} = 0.00 < 0.01$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 1% se concluye que el Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de Iniciativa del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

Hipótesis Específica 3

Ho: El Clima organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión de Relaciones interpersonales del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

H3: El Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de Relaciones interpersonales del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Regla teórica para toma de decisión

Si, $P. \text{ valor} < 0.01$ se rechaza la hipótesis nula (HO) y se acepta la hipótesis alterna (H3)

Si, $P. \text{ valor} > 0.01$ se acepta la hipótesis nula (HO) y se rechaza la hipótesis alterna (H3)

Tabla 18

Prueba Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y la dimensión Relaciones interpersonales del Desempeño Laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

			Clima Organizacional	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

Según el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.675$), lo que representa una moderada asociación entre las variables, y siendo el nivel de significancia bilateral $p\text{-value}=0.000 < 0.01$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 1% se concluye que el Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de Iniciativa del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

IV. Discusión

4.1. Discusión

De los hallazgos encontrados en el análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.722$), $p\text{-value}= 0.000 < 0.01$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 1% se concluye que el Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión del Logro de metas del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; esto es, que del total de profesionales de salud encuestados sobre la dimensión Logro de metas del Desempeño Laboral, el 12.8% consideran bajo el desempeño, 29.5% medio y 57.7% que es alto.

Así mismo, de los hallazgos encontrados en del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 2, el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.725$), $p\text{-value}= 0.000 < 0.01$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 1% se concluye que el Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de Iniciativa del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; esto es, que del total de profesionales de salud encuestados sobre la dimensión iniciativa del Desempeño Laboral, el 10.3% consideran bajo el desempeño, 34.6% medio y 55.1% que es alto.

Igualmente de los hallazgos encontrados en del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 3, el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.675$), $p\text{-value}= 0.000 < 0.01$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 1% se concluye que el Clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de Relaciones interpersonales del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; esto es, que del total de profesionales de salud encuestados sobre la dimensión Relaciones interpersonales del Desempeño Laboral, el 16.7% consideran bajo el desempeño, 32.1% medio y 51.3% que es alto.

Igualmente de los hallazgos encontrados en el análisis de los resultados, respecto al objetivo general, el coeficiente Rho de Spearman ($Rho = 0.712$), $p\text{-value} = 0.000 < 0.01$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 1% se concluye que el Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; esto es, se aprecia que del total de profesionales de salud encuestados, la mayoría fueron Ginecólogos y Obstetras con desempeño laboral Alto; por otro lado, se aprecia que del total de profesionales de salud encuestados, la mayoría fueron Obstetras con percepción que el clima organizacional es Bueno; así mismo, del total de profesionales de salud encuestados sobre Clima Organizacional del Servicio Gineco Obstetricia, el 9% consideran está deteriorado, 24.4% regular y 66.7% que es bueno. Igualmente, del total de profesionales de salud encuestados sobre Desempeño Laboral del Servicio Gineco Obstetricia, el 14% consideran que es bajo, 34.6% medio y 51.3% que es alto.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Hernández (2011), puesto que coincide en afirmar que el clima organizacional es una variable administrativa que tiene relación o asociación con otras variables de gestión administrativa y de resultados como lo es en este caso el desempeño laboral al haberse encontrado un coeficiente Rho de Spearman ($Rho = 0.712$), $p\text{-value} = 0.000 < 0.01$, que permitió afirmar que el Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; coincidiendo a su vez con lo demostrado por Alcalá (2011), puesto que la prevalencia en cuanto a los resultados del clima organizacional a que el 9% consideran está deteriorado, 24.4% regular y es que 66.7% que es bueno; siendo que estas cifras establecen la necesidad de algunas acciones en concreto a fin de favorecer o mejorar el clima organizacional.

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por La Torre (2012), puesto que coincide en afirmar respecto al desempeño laboral, que su evaluación permanente es un componente

fundamental en las instituciones sean éstas públicas o privadas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos; coincidiendo igualmente con lo planteado por Baquerizo (2015), puesto que respecto a la prevalencia del Desempeño Laboral del Servicio Gineco Obstetricia, el 14% consideran que es bajo, 34.6% medio y 51.3% que es alto; coincidiendo igualmente en afirmar de plantear estrategias para la mejora del desempeño y el clima organizacional, puesto que se ha demostrado que existe relación significativa entre ambas variables, lo que corrobora, igualmente lo planteado por Natividad (2010), puesto que se ha demostrado que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral; en este contexto lo planteado por Pelaes (2010), respecto a que tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato que cuando no sucede, no hay dinero, ni beneficios que impidan que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización. De hecho, se dice que si no se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso institucional; coincidiendo igualmente con lo investigado por Sánchez (2015), puesto que en clima organización es un variable administrativa que requiere fortalecerse o mejorar, en función a las acciones que se puedan implementar; siendo importante indicar que existen instituciones como el Ministerio de Salud que estudiado la variable clima, proponiendo su evaluación mínimamente anual.

V. Conclusiones

- Primera:** Respecto a la hipótesis específica 1, la presente investigación demuestra que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de logro de metas del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.722, demostró una alta asociación entre las variables, siendo que el nivel de significancia bilateral. $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$ permitió rechazar la hipótesis nula; esto es, que del total de profesionales de salud encuestados sobre la dimensión Logro de metas del Desempeño Laboral, el 12.8% consideran bajo el desempeño, 29.5% medio y 57.7% que es alto.
- Segunda:** Respecto a la hipótesis específica 2, la presente investigación demuestra que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de iniciativa del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.725, demostró una alta asociación entre las variables, siendo que el nivel de significancia bilateral. $p^* \text{ value} = 0.000 < 0.01$ permitió rechazar la hipótesis nula; esto es, que del total de profesionales de salud encuestados sobre la dimensión iniciativa del Desempeño Laboral, el 10.3% consideran bajo el desempeño, 34.6% medio y 55.1% que es alto.
- Tercera:** Respecto a la hipótesis específica 3, la presente investigación demuestra que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de relaciones interpersonales del desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; esto es, que del total de profesionales de salud encuestados sobre la dimensión Relaciones interpersonales del Desempeño Laboral, el 16.7% consideran bajo el desempeño, 32.1% medio y 51.3% que es alto.

Cuarta: Respecto a la hipótesis general, la presente investigación demuestra que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.712, demostró una alta asociación entre las variables; esto es, se aprecia que del total de profesionales de salud encuestados, la mayoría fueron Ginecólogos y Obstetras con desempeño laboral Alto; por otro lado, se aprecia que del total de profesionales de salud encuestados, la mayoría fueron Obstetras con percepción que el clima organizacional es Bueno; así mismo, del total de profesionales de salud encuestados sobre Clima Organizacional del Servicio Gineco Obstetricia, el 9% consideran está deteriorado, 24.4% regular y 66.7% que es bueno. Igualmente, del total de profesionales de salud encuestados sobre Desempeño Laboral del Servicio Gineco Obstetricia, el 14% consideran que es bajo, 34.6% medio y 51.3% que es alto.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Respecto a la dimensión logro de metas se sugiere lograr cumplir la agenda y ordenamiento de las actividades según su puesto de trabajo a fin de lograr mejorar todos los niveles
- Segunda:** Se propone en razón de la dimensión iniciativa involucrar a las demás personas del grupo de trabajo destacando las potencialidades de todas para el cumplimiento de los objetivos
- Tercera:** Se recomienda en razón a la dimensión de relaciones interpersonales aceptar las ideas y necesidades , a pesar de que no sean semejantes a las suyas para lograr mejorar todos los niveles.
- Cuarta:** Respecto al clima organizacional es necesario que el Hospital Alberto Sabogal EsSalud, específicamente el servicio gineco obstetricia cree espacios que permitan a los profesionales discutir la problemática que existe en el área, a fin de que permita su conocimiento y la toma acciones conjuntas para su mejora

VII. Referencias Bibliográficas

- Acero, Y. (2007). Encuesta de Clima Organizacional (EDCO). Bogotá. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Aguilar L. (2013). Teoría de Skinner, Maslow y Mc Gregor en equipos de alto rendimiento. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/teoria-de-skinner-maslow-y-mc-gregor-en-equipos-de-alto-rendimiento.htm>
- Alcalá, E. (2011). El clima organizacional en una institución pública de Educación Superior. Recuperado de Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec-México.
http://www.unpa.edu.mx/tesis_Tux/tesis_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.pdf
- Alfaro, C. (2012). Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería. Recuperado de:
http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_abril_2012/if_alfaro%20rodriguez_fiee.pdf.
- Angulo, E. (2012). Política fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense. Un estudio de caso. México. Recuperado de: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/tecnicas_recoleccion_datos.html
- Ávila, R. (2012). Estadística Elemental. Estudios y Ediciones RA. Lima. Perú
- Ávila, R. (2012). Estadística Elemental. Estudios y Ediciones RA. Perú: Artigraf Daniel.
- Axpe (2103). Claves para un buen desempeño laboral. Recuperado de: <http://www.axpe-blogs.com/rendimiento-laboral/claves-para-un-buen-desempeno-laboral/>

- Baquerizo, C. (2015). Evaluación de 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores del área de operaciones de la Clínica Good Hope. Universidad Peruana Unión. Recuperado de: <http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/UPEU/123/1/Tesis%20Lucero%20Baquerizo%20pdf%20listo.pdf>
- Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Recuperado de: <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/materiales/introducci%c3%93n%20a%20la%20investigaci%c3%93n%20en%20cc.ss.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. 7 ma. Edición. Mc Graw Hill
- Cifuentes, J., N., (2012). Satisfacción Laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. (Tesis para obtener el grado de Magister en Enfermería), de la Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680.2012.pdf>
- Contreras, A. (2016). Multiculturalidad: su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:>
- De Vellis, G. (2006). La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación. México: Trillas.
- Douglas Mc Gregor. (2012). "The mediating effect of leader-member exchange on the relationship between Theory X and Y management styles and effective commitment: A multilevel analysis." Journal of Management and Organization.
- EsSalud (2017). Centro Asistencial de EsSalud Alberto Sabogal ya es Hospital Nacional. Recuperado de: <http://www.essalud.gob.pe/centro-asistencial-de-essalud-alberto-sabogal-ya-es-hospital-nacional/>

- Fuentes, S., (2012). Satisfacción Laboral y su influencia en la Producción. (Tesis para obtener el título de Psicóloga Industrial/Organizacional), de la Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango - Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, F. (2016). Diseño de un Plan Estratégico para una empresa Distribuidora de Repuestos para Vehículos, ubicada en Anaco Estado Anzoátegui. Venezuela. Recuperado de: http://www.academia.edu/4678518/Tesis_Disenio_de_un_Plan_Estrategico
- García, M. (2012). Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-ratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Gonzales, R. (2013). Mejoramiento continuo del Desempeño. Recuperado de: [http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=8&sqi=2&ved=0CF0QFjAH&url=http%3A%2F%2Fwww.sld.cu%](http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=8&sqi=2&ved=0CF0QFjAH&url=http%3A%2F%2Fwww.sld.cu%2F)
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación. (5a ed.). México. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V, Editores, S.A.
- Hernández, V. Fernández, M. (2011). Propuesta de creación de un instrumento e medición de clima organizacional para una industria Farmacéutica, (Tesis para optar el grado de Maestría en Administración con énfasis en gestión estratégica), de la Universidad ICESI Santiago de Cali - Colombia. Recuperado de.: https://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf
- La Torre, M. (2012). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Universidad de Valencia. Recuperado de:

<http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/81889/latorre.pdf?sequence=1>

León, M. (2012). Hacia un modelo de evaluación de la calidad de instituciones de educación superior. Recuperado de: <http://www.ei.org/ri>.

Mayor, R. (2009). Clima Organizacional en las Entidades Públicas. Recuperado de:

http://aempresarial.com/servicios/revista/13_24_JFGIVSSRPJJKJBYHRS MHQUVTGQBWXKWHPCPLUICJRMUANTIFLU.pdf

Moreno, G. (2013). Justificación e importancia de investigación. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.pe/2013/08/justificacion-e-importancia-de.html>

Natividad, A. (2010). Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la U. Enrique Guzmán y Valle 2010. Recuperado de: <http://www.une.edu.pe/investigacion/fan%20agrop%20y%20nut%202010/fan-2010-fan%20natvidadcaratula%20%20invest%20.%20une%202010.pdf>

Pelaes, L. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/pelaez_lo.pdf

Pérez, M. (2015). Las Personas y la competitividad. Recuperado de: <http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&sqi=2&ved=0ahUKEwj->

Presidencia del Consejo de Ministro (2017). Reformas para crecer. Recuperado de: <http://www.pcm.gob.pe/reformas/?p=49>

Queipo, B. (2012). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. Recuperado de: <http://www.pdf/280/28080308.pdf>

- Real Academia Española (2017). Meta. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=P47c7nH>
- Romero, F. (2016). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/617/1569>
- Romero, V. y Coronado, M. (2015). Comportamiento Organizacional. Lima: UCV.
- Sáez, F. (2016). Define tus metas. Recuperado de: <http://facilethings.com/blog/es/goals>
- Sánchez, A. (2011). Definición de Liderazgo según Autores. Recuperado de: <http://anniesanchezgutierrez.blogspot.pe/2011/09/definicion-de-liderazgo-segun-autores.html>
- Sánchez, C. (2013). Propuesta de un modelo de gestión del talento humano para Mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de La Universidad de Oriente de la ciudad de San Miguel. Recuperado de: http://www.univo.edu.sv:8081/tesis/016147/016147_Port.pdf
- Sánchez, J., (2015). Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estilo comparativo de tres universidades", (Tesis para optar el grado Magister en administración con mención en gestión empresarial), de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2711/1/sanchez_sj.pdf
- Schermerhorn J., Hunt, J. y Osborn, R. (2004). Comportamiento Organizacional. Mexico DF: Prentice.
- Sandoval, M. (2016). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Recuperado de: http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf

- Santa, M. y Sanpedro, S. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. Cuba (s.e)
- Scott, M. (2010). Características del Clima Organizacional. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/caracteristicas-del-clima-organizacional.html>
- Torres, B. (2007). Metodología de la Investigación Científica. Perú. Fondo Editorial Universidad Mayor de San Marcos.
- Trespalacios G. (2015). Investigación de Mercados. International. Recuperado de: Thomson Editores.
- Uca (2016). Iniciativa. Recuperado de: http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=148:iniciativa&catid=55:competencias
- Ugarte, O. (2009). Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. MINSA. Recuperado de: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Workmeter (2016). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. Recuperado de: <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/Mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>
- Zuloaga, L. (2014). Clima organizacional. México (s.e)

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL SERVICIO GINECO OBSTETRICIA HOSPITAL ALBERTO SABOGAL ESSALUD 2017

AUTOR: Br. LESLY AYLEEN SALAS PRECIADO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL.	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.	El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.	Relaciones Interpersonales	Autoestima Cooperación Respeto	Del (01) al (05)	Bueno (148-200) Regular (94-147) Deteriorado (40-93)
			Estilo de dirección	Autoritarismo estimulo Capacidad de integración	Del (06) al (10)	
			Sentido de pertenencia	Beneficios Conformidad Frustración	Del (11) al (15)	
			Retribución	Expectativas Beneficios Sociales Incentivos	Del (16) al (20)	
			Disponibilidad de recursos	Ubicación Equipamiento Insumos	Del (21) al (25)	
			Estabilidad	Desempeño Seguridad Tranquilidad	Del (26) al (30)	
			Claridad y coherencia en la dirección	Comunicación Asertiva Objetivos Reglas	Del (31) al (35)	
			Valores colectivos	Ayuda mutua Interrelaciones Trabajo en equipo	Del (36) al (40)	
			Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos
			Logro de Metas	Aporte Cumplimiento Apoyo	Del (01) al (10)	Alto (164-220) Medio (104-163) Bajo
			Iniciativa	Iniciativa Decisión Creatividad	Del (11) al (27)	

			Relaciones interpersonales	Responsabilidad Comunicación Aceptación	Del (28) al (44)	(44-103)
--	--	--	-------------------------------	---	------------------	----------

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO Esta investigación es básica, según Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, Mertens (2005) citado en Hernández (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p>POBLACIÓN: La población es de 78 profesionales de Salud del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 120</p> <p>MUESTREO: No Aplica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL TÉCNICAS: ENCUESTA. INSTRUMENTO: CUESTIONARIO (EDCO) ADAPTADO AUTOR: ACERO YUSSET, ECHEVERRI LINA MARÍA, LIZARAZO SANDRA, QUEVEDO ANA JUDITH, SANABRIA BIBIANA. SANTA FE. COLOMBIA AÑO: 2008 MONITOREO: ABRIL 2017-MAYO 2017. ÁMBITO DE APLICACIÓN: SERVICIO GINECO OBSTETRICIA DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL ESSALUD AÑO 2017. FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p> <p>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO TÉCNICAS: ENCUESTA. AUTOR: REFULIO ALIAGA NORA AÑO: 2013. MONITOREO: ABRIL 2017-MAYO 2017. ÁMBITO DE APLICACIÓN: SERVICIO GINECO OBSTETRICIA DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL ESSALUD AÑO 2017. FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Prueba hipótesis Para Torres(1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p.(129)</p> <p>Rho Spearman En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>

Anexo 2

Instrumentos

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

EL CLIMA ORGANIZACIONAL: Se define como el grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones; son de permanencia relativa en el tiempo; e influyen en la conducta de las personas en la organización

A continuación usted encontrara una prueba que consta de 40 preguntas, la cual busca medir el clima organizacional en su institución

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, como se muestra en el siguiente ejemplo:

Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizara con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 30 minutos.

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

EDCO

DIMENSIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES

1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

3. Los miembros del grupo no son distantes conmigo

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

4. Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

5. El grupo de trabajo valora mis aportes

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE ESTILO DE DIRECCIÓN

6. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

7. El jefe es no es mal educado

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

9. Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

10. El jefe no desconfía del grupo de trabajo.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE SENTIDO DE PERTENENCIA
--

11. Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de salud.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

12. Los beneficios de salud que recibo en el centro de salud satisfacen mis necesidades.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

14. Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

15. Los servicios de salud que recibo en la institución no son deficientes

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE RETRIBUCIÓN

16. Realmente me interesa el futuro de centro de salud

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

17. Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

18. No me avergüenzo decir que soy parte de la Institución

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

19. Sin remuneración no trabajo Horas Extra.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

20. No sería más feliz en otra Institución

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
--

21. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

23. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

24. No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

25. La iluminación del área de trabajo no es deficiente

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE ESTABILIDAD

26. La Institución despidе al personal teniendo en cuenta su desempeño.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

27. La institución brinda estabilidad laboral.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

28. La institución procura no contratar contratar personal por terceros.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

29. La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

30. De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN

31. Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

32. Conozco bien como la institución está logrando sus metas.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

33. Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

34. Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

35. Las metas de la Institución son entendibles.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DIMENSIÓN DE VALORES COLECTIVOS
--

36. El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

37. Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

38. Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

39. Cuando las cosas salen mal, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

40. Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.

1	2	3	4	5
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre *el desempeño laboral*. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos **SINCERIDAD EN SU RESPUESTA**, En beneficio de la mejora de las políticas de gestión de recursos humanos.

1. LOGRO DE METAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
1. Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.					
2. Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.					
3. Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.					
4. Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.					
5. Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.					
6. Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.					
7. Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.					
8. Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.					
9. Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.					
10. Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.					

2. INICIATIVA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
11. Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.					
12. Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.					
13. Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.					
14. En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.					
15. Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.					
16. Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto.					
17. Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.					
18. En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.					
19. Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento.					
20. Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.					
21. Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos.					
22. Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas.					
23. Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo.					
24. Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto.					
25. Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.					
26. Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema.					
27. Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.					

3. RELACIONES INTERPERSONALES.	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
28. Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades.					
29. Respeta el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.					
30. Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.					
31. Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.					
32. Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.					
33. Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
34. Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.					
35. Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.					
36. Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.					
37. Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.					
38. No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.					
39. Es prudente y sensible. No arriesga a personas por develar información.					
40. Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefa o compañeras.					
41. Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz.					
42. Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias.					
43. Investiga con profundidad la situación consultada por parte de las personas que atiende, hasta lograr tener toda la información fidedigna desde la posición que desempeña.					
44. Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.					

ANEXO 3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.	X		X		X		
2	Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	X		X		X		
3	Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.	X		X		X		
4	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.	X		X		X		
5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.	X		X		X		
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	X		X		X		
8	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	X		X		X		
9	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.	X		X		X		
10	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.	X		X		X		
	DIMENSION INICIATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.	X		X		X		
12	Seguendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.	X		X		X		
13	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.	X		X		X		
14	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	X		X		X		
15	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.	X		X		X		
16	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto.	X		X		X		
17	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	X		X		X		
18	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.	X		X		X		
19	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento.	X		X		X		

20	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.	X		X		X		X		
21	Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos.	X		X		X		X		
22	Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas.	X		X		X		X		
23	Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo.	X		X		X		X		
24	Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto.	X		X		X		X		
25	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.	X		X		X		X		
26	Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema.	X		X		X		X		
27	Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.	X		X		X		X		
DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES.										
28	Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.	X		X		X		X		
30	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.	X		X		X		X		
31	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las personas con las que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.	X		X		X		X		
32	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.	X		X		X		X		
33	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	X		X		X		X		
34	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.	X		X		X		X		
35	Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.	X		X		X		X		
36	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.	X		X		X		X		
37	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.	X		X		X		X		
38	No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.	X		X		X		X		
39	Es prudente y sensible. No arriesga a personas por develar información.	X		X		X		X		
40	Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefa o compañeras.	X		X		X		X		
41	Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz.	X		X		X		X		
42	Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas	X		X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION DE RELACIONES INTERPERSONALES							
	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	X		X		X		
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo	X		X		X		
3	Los miembros del grupo no son distantes conmigo	X		X		X		
4	Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo	X		X		X		
5	El grupo de trabajo valora mis aportes	X		X		X		
	DIMENSION DE ESTILO DE DIRECCIÓN							
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	X		X		X		
7	El jefe es no es mal educado	X		X		X		
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X		
9	Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias	X		X		X		
10	El jefe no desconfía del grupo de trabajo.	X		X		X		
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de salud.	X		X		X		
12	Los beneficios de salud que recibo en el centro de salud satisfacen mis necesidades.	X		X		X		
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	X		X		X		
14	Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución	X		X		X		
15	Los servicios de salud que recibo en la institución no son deficientes	X		X		X		
	DIMENSION DE RETRIBUCION							
16	Realmente me interesa el futuro de centro de salud	X		X		X		
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo	X		X		X		
18	No me averguenzo decir que soy parte de la Institución	X		X		X		
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	X		X		X		
20	No sería más feliz en otra Institución	X		X		X		
	DIMENSION DE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS							
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	X		X		X		
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	X		X		X		
24	No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	X		X		X		
25	La iluminación del área de trabajo no es deficiente	X		X		X		
	DIMENSION DE ESTABILIDAD							
26	La institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño.	X		X		X		
27	La institución brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
28	La institución procura no contratar personal por terceros.	X		X		X		
29	La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales.	X		X		X		
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.	X		X		X		
2	Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	X		X		X		
3	Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.	X		X		X		
4	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.	X		X		X		
5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.	X		X		X		
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	X		X		X		
8	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	X		X		X		
9	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.	X		X		X		
10	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.	X		X		X		
DIMENSIÓN INICIATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.	X		X		X		
12	Seguendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.	X		X		X		
13	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.	X		X		X		
14	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	X		X		X		
15	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.	X		X		X		
16	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto.	X		X		X		
17	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	X		X		X		
18	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.	X		X		X		
19	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento.	X		X		X		

20	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.	X		X		X			
21	Assume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos.	X		X		X			
22	Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas.	X		X		X			
23	Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo.	X		X		X			
24	Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo. Y la eficacia en la tarea, proyecto o producto.	X		X		X			
25	Resulta ser una persona medidora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.	X		X		X			
26	Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema.	X		X		X			
27	Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.	X		X		X			
DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES.									
28	Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades.	X		X		X			
29	Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.	X		X		X			
30	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.	X		X		X			
31	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento a las personas con las que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.	X		X		X			
32	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas.	X		X		X			
33	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	X		X		X			
34	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.	X		X		X			
35	Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.	X		X		X			
36	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.	X		X		X			
37	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.	X		X		X			
38	No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.	X		X		X			
39	Es prudente y sensible. No arriesga a personas por develar información.	X		X		X			
40	Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefa o compañeras.	X		X		X			
41	Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz.	X		X		X			
42	Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas	X		X		X			

Usuarios:									
43	Investiga con profundidad la situación consultada por parte de las personas que atiende, hasta lograr tener toda la información, fidedigna desde la posición que desempeña.	X			X			X	
44	Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.	X			X			X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____ SUFICIENCIA ____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 22....de... Marzo..del 2017.

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 18168818
Especialidad del evaluador: DOCTOR TEMÁTICO ODONTOLOGO

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

		DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Pertinencia ²				Relevancia ³				Sugerencias
			DIMENSION DE RELACIONES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
1		Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	X		X		X		X		X				
2		Soy aceptado por mi grupo de trabajo	X		X		X		X		X				
3		Los miembros del grupo no son distantes conmigo	X		X		X		X		X				
4		Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo	X		X		X		X		X				
5		El grupo de trabajo valora mis aportes	X		X		X		X		X				
		DIMENSION DE ESTILO DE DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
6		Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	X		X		X		X		X				
7		El jefe es no es mal educado	X		X		X		X		X				
8		Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X		X		X				
9		Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias	X		X		X		X		X				
10		El jefe no desconfía del grupo de trabajo.	X		X		X		X		X				
11		Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de salud.	X		X		X		X		X				
12		Los beneficios de salud que recibo en el centro de salud satisfacen mis necesidades.	X		X		X		X		X				
13		Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	X		X		X		X		X				
14		Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución	X		X		X		X		X				
15		Los servicios de salud que recibo en la institución no son deficientes	X		X		X		X		X				
		DIMENSION DE RETRIBUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
16		Realmente me interesa el futuro de centro de salud	X		X		X		X		X				
17		Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo	X		X		X		X		X				
18		No me avergüenzo decir que soy parte de la Institución	X		X		X		X		X				
19		Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	X		X		X		X		X				
20		No sería más feliz en otra Institución	X		X		X		X		X				
		DIMENSION DE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
21		Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		X		X				
22		El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	X		X		X		X		X				
23		El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	X		X		X		X		X				
24		No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	X		X		X		X		X				
25		La iluminación del área de trabajo no es deficiente	X		X		X		X		X				
		DIMENSION DE ESTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
26		La Institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño.	X		X		X		X		X				
27		La institución brinda estabilidad laboral.	X		X		X		X		X				
28		La institución procura no contratar personal por terceros.	X		X		X		X		X				
29		La permanencia en el cargo no depende de preferencias	X		X		X		X		X				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.	X		X		X		
2	Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	X		X		X		
3	Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.	X		X		X		
4	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.	X		X		X		
5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido.	X		X		X		
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	X		X		X		
8	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución.	X		X		X		
9	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.	X		X		X		
10	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo.	X		X		X		
DIMENSIÓN INICIATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.	X		X		X		
12	Seguendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata.	X		X		X		
13	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.	X		X		X		
14	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	X		X		X		
15	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.	X		X		X		
16	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto.	X		X		X		
17	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	X		X		X		
18	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.	X		X		X		
19	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento.	X		X		X		
20	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de	X		X		X		

43	Investiga con profundidad la situación consultada por parte de las personas que atiende, hasta lograr tener toda la información fidedigna desde la posición que desempeña.	X	X	X	X	X		
44	Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.	X	X	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombre s del juez evaluador: **VERTIZ OSORES JOAQUIN**
Especialidad del evaluador: **DOCTOR**
¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión
³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimer

22....de...Marzo.del 2017.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	X		X		X		
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo	X		X		X		
3	Los miembros del grupo no son distantes conmigo	X		X		X		
4	Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo	X		X		X		
5	El grupo de trabajo valora mis aportes	X		X		X		
	DIMENSIÓN DE ESTILO DE DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	X		X		X		
7	El jefe es no es mal educado	X		X		X		
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X		
9	Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias	X		X		X		
10	El jefe no desconfía del grupo de trabajo.	X		X		X		
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de salud.	X		X		X		
12	Los beneficios de salud que recibo en el centro de salud satisfacen mis necesidades.	X		X		X		
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	X		X		X		
14	Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución	X		X		X		
15	Los servicios de salud que recibo en la institución no son deficientes	X		X		X		
	DIMENSIÓN DE RETRIBUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Realmente me interesa el futuro de centro de salud	X		X		X		
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo	X		X		X		
18	No me avergüenzo decir que soy parte de la Institución	X		X		X		
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	X		X		X		
20	No sería más feliz en otra Institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN DE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	X		X		X		
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	X		X		X		
24	No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	X		X		X		
25	La iluminación del área de trabajo no es deficiente	X		X		X		
	DIMENSIÓN DE ESTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
26	La Institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño.	X		X		X		
27	La institución brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
28	La institución procura no contratar personal por terceros.	X		X		X		
29	La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales.	X		X		X		
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	X		X		X		

26	La Institución despidió al personal teniendo en cuenta su desempeño.	X		X		X		
27	La institución brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
28	La institución procura no contratar personal por terceros.	X		X		X		
29	La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales.	X		X		X		
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	X		X		X		
	DIMENSION DE CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución.	X		X		X		
32	Conozco bien como la institución está logrando sus metas.	X		X		X		
33	Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas.	X		X		X		
34	Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución.	X		X		X		
35	Las metas de la Institución son entendibles	X		X		X		
	DIMENSION DE VALORES COLECTIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	X		X		X		
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.	X		X		X		
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente.	X		X		X		
39	Cuando las cosas salen mal, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad.	X		X		X		
40	Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA 22....de...Marzo...del 2017.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: VERTIZ OSORES JOAQUIN

Especialidad del evaluador: DOCTOR

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimer

ANEXO 4

BASE DE DATOS

N°	P	DESEMPEÑO LABORAL																																																										
		Logro de Metas																											Iniciativa																	Relaciones interpersonales														
1	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
2	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
3	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
4	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
5	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																
6	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
7	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4															
8	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
9	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
10	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
11	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																
12	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
13	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
14	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
15	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
16	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
17	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																
18	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
19	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4															
20	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
21	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
22	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
23	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																
24	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
25	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
26	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
27	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
28	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
29	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																
30	1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
31	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4															
32	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
33	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																
34	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4																

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL																																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
2	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
3	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
4	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	
5	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
6	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5
8	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
9	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
10	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
11	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3
12	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
13	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
14	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
15	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
16	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
17	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
18	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
20	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
21	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
22	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
23	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3
24	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
25	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
26	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
27	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
28	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
29	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3
30	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
32	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
33	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
34	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5	
35	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3
36	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
37	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5
38	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5

N°	DESEMPEÑO LABORAL PILOTO																																																					
	Logro de Metas																											Iniciativa																	Relaciones interpersonales									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44										
1	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
2	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
4	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
5	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
6	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4										
8	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
9	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
10	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
11	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
12	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
13	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
14	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
15	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
16	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
17	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
18	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4										
20	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
21	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
22	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
23	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
24	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
25	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
26	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
27	3	2	5	2	5	2	5	2	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
28	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										
29	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
30	3	2	5	5	5	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4										

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL PILOTO																																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
2	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
3	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5
4	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
5	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
6	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
8	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5
9	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
10	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
11	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3
12	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
13	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
14	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
15	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5
16	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
17	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
18	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
20	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5
21	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5
22	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
23	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3
24	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
25	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
26	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
27	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	1	1	5	4	3	2	3	5
28	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5
29	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3
30	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5

ANEXO 5

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud 2017.

2. AUTOR

Lesly Ayleen Salas Preciado

lesly15ayleen@hotmail.com

Estudiante del Programa de Magíster en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017, la población estuvo constituida por 78 profesionales de Salud del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017, habiéndose trabajado con toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Clima Organizacional y Desempeño Laboral

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionarios de Clima Organizacional y Desempeño Laboral, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,712 representó una alta relación entre las variables.

4. PALABRAS CLAVE

Clima Organizacional y Desempeño Laboral

5. ABSTRACT

The present research had as general objective to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the Obstetrics Gynecological Service of the Alberto Sabogal EsSalud Hospital in 2017, the population was constituted by 78 Health professionals from the Gynecological Obstetrics Service of Hospital Alberto Sabogal EsSalud in 2017, having worked with the entire population, in which the variable: Organizational Climate and Work Performance

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Organizational Climate and Work Performance questionnaires, Whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to state that: Organizational climate is significantly related to work performance in the Obstetrics Gynecological Service of the Hospital Alberto Sabogal EsSalud year 2017; Being that the Spearman Rho correlation coefficient of 0,712 represented a high relation between the variables.

6. KEYWORDS

Organizational Climate and Labor Performance.

7. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017, la población estuvo constituida por 78 profesionales de Salud del Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017, habiéndose trabajado con toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Clima Organizacional

Zuloaga (2014) refiere lo siguiente: “Es el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento, comprende en esencia factores tales como: Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución,

disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección valores colectivos” (p.5)

Desempeño Laboral

Romero (2016); sobre la conceptualización del desempeño refiere que “El desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización; concretamente involucra mejora de aspectos tales como: metas, iniciativa, relaciones interpersonales y liderazgo, en el individuo” (p.11)

8. METODOLOGÍA

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionarios de Clima Organizacional y Desempeño Laboral, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

9. RESULTADOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis.

Hipótesis General

Ho: El Clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

HG: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Tabla 1

Prueba Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión:

Según el coeficiente Rho de Spearman ($Rho = 0.712$), $p\text{-value} = 0.000 < 0.01$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 1% se concluye que el Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017.

Tabla 2

Contingencia de Profesionales de la Salud según Desempeño Laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Profesión	Ginecólogos	4	13	17	34
		5,1%	16,7%	21,8%	43,6%
	Residentes	2	4	6	12
		2,6%	5,1%	7,7%	15,4%
	Obstetras	5	10	17	32
		6,4%	12,8%	21,8%	41,0%
Total		11	27	40	78
		14,1%	34,6%	51,3%	100,0%

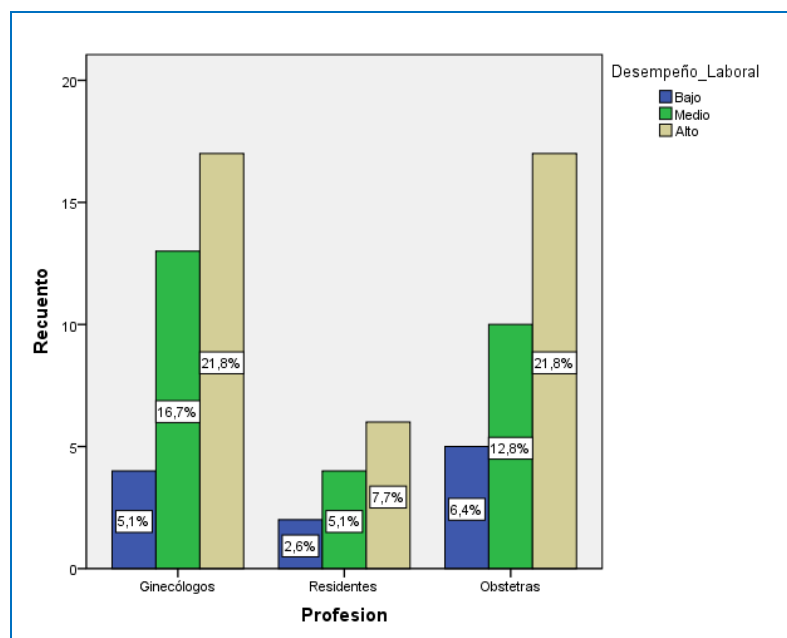


Figura 13. Bidimensional de Profesionales de la Salud según Desempeño Laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

Interpretación:

En la Figura 13 se aprecia que del total de profesionales de salud encuestados, la mayoría fueron Ginecólogos y Obstetras con desempeño laboral Alto.

Tabla 3

Contingencia de Profesionales de la Salud según Clima organizacional en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

		Clima Organizacional			Total
		Deteriorado	Regular	Bueno	
Profesión	Ginecólogos	3 3,8%	9 11,5%	22 28,2%	34 43,6%
	Residentes	1 1,3%	4 5,1%	7 9,0%	12 15,4%
	Obstetras	3 3,8%	6 7,7%	23 29,5%	32 41,0%
Total		7 9,0%	19 24,4%	52 66,7%	78 100,0%

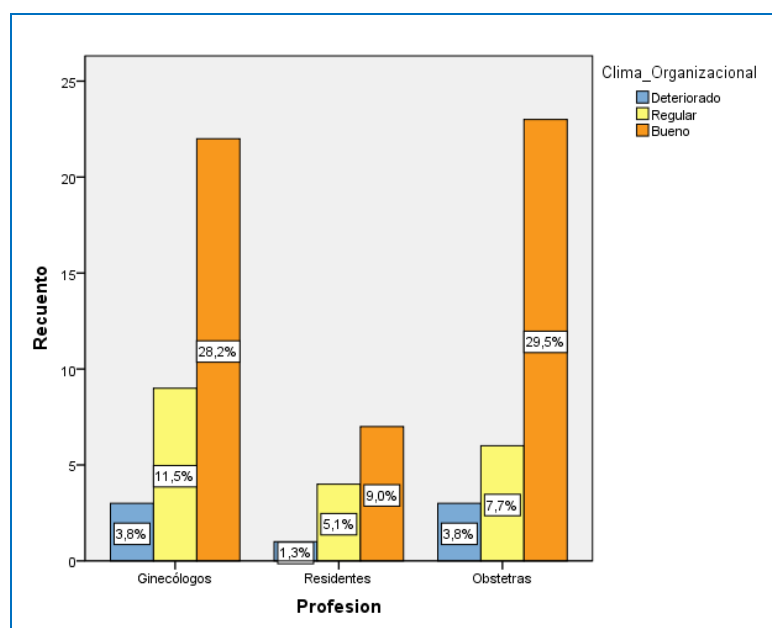


Figura 2. Bidimensional de Profesionales de la Salud según Clima Organizacional en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017

Interpretación:

En la Figura 14 se aprecia que del total de profesionales de salud encuestados, la mayoría fueron Obstetras con percepción que el clima organizacional es bueno.

10. DISCUSIÓN

Igualmente de los hallazgos encontrados en del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, el coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.712$), $p\text{-value}=0.000<0.01$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 1% se concluye que el Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; esto es, se aprecia que del total de profesionales de salud encuestados, la mayoría fueron Ginecólogos y Obstetras con desempeño laboral Alto; por otro lado, se aprecia que del total de profesionales de salud encuestados, la mayoría fueron Obstetras con percepción que el clima organizacional es Bueno; así mismo, del total de profesionales de salud encuestados sobre Clima Organizacional del Servicio Gineco Obstetricia, el 9% consideran está deteriorado, 24.4% regular y 66.7% que es bueno. Igualmente, del total de profesionales de salud encuestados sobre Desempeño Laboral del Servicio Gineco Obstetricia, el 14% consideran que es bajo, 34.6% medio y 51.3% que es alto.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Hernández (2011), puesto que coincide en afirmar que que el clima organizacional es una variable administrativa que tiene relación o asociación con otras variables de gestión administrativa y de resultados como lo es en este caso el desempeño laboral al haberse encontrado un coeficiente Rho de Spearman ($Rho=0.712$), $p\text{-value}=0.000<0.01$, que permitió afirmar que el Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; coincidiendo a su vez con lo demostrado por Alcalá (2011), puesto que la prevalencia en cuanto a los resultados del clima organizacional a que el 9% consideran está deteriorado, 24.4% regular y es que 66.7% que es bueno; siendo que estas cifras establecen la necesidad de algunas acciones en concreto a fin de favorecer o mejorar el clima organizacional.

11. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo General, la presente investigación demuestra que el Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia del Hospital Alberto Sabogal EsSalud año 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.712, demostró una alta asociación entre las variables.

12. REFERENCIAS

- Alcalá, E. (2011). El clima organizacional en una institución pública de Educación Superior. Recuperado de Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec-México. http://www.unpa.edu.mx/tesis_Tux/tesis_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.pdf
- Zuloaga, L. (2014). Clima organizacional. México (s.e)
- Romero, F. (2016). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/617/1569>
- Torres, B. (2007). Metodología de la Investigación Científica. Perú. Fondo Editorial Universidad San Marcos

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Lesly Ayleen Salas Preciado (X), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 44277738, con el artículo titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 22 de julio de 2017

.....

Lesly Ayleen Salas Preciado

DNI N°. 44277738